

CEPAC
Procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique
— Séance ordinaire du 24 janvier 2024 —

Sur convocation du Président du Comité Social et Économique, les membres se sont réunis dans les locaux de la place Estrangin-Pastré à Marseille.

Étaient présents :

Pour la Direction :

Hervé D'HARCOURT
Cécile IMBERT

Corinne SIMONOT
Caroline ISNARDON

Pour les salariés :

Titulaires :

1^{er} collègue :

Jean-Pierre AVIER (CGT/SUNI/SUD)
Stéphan BRUNEL (SU/UNSA)
Christina CALISTO (SU/UNSA)
Isabelle CECCALDI-FLAUD (SU/UNSA)
Patricia COUPAMAN (CFTC)
Sandrine FERMANIAN (SU/UNSA)
Laurent INSEQUE (SU/UNSA)
Guillaume IVALDI (SU/UNSA)
Stéphanie LENKEIT (SNE-CGC)
Mathieu LORENZATI (CFDT)
Philippe MARTIN (SU/UNSA)
Robin ROSSI (SNE-CGC)

2^e collègue :

Alain AZEDE (CFDT)
Marie-Stéphan BERNARD (SU/UNSA)
Éric DOCHE (SNE-CGC)
Samuel GRANDSON (SU/UNSA)
Patricia MACCIOCU (SNE-CGC)
Yasmine RAVATE (SU/UNSA)

Représentants syndicaux :

Patrick PINEAU (CFDT)

Invitée :

Eugénie SALLIOU

Suppléants :

1^{er} collègue :

Cécile MARTINO (SNE-CGC)
Célia PALMIN (CFDT)
Salim SAFLA (CFDT)

2^e collègue :

Mme ECKELAERT ZENOU NAJET
(SU/UNSA)
Maryse NELSON (SNE-CGC)
Ingrid OUSSOURD (CFTC)
Edmond VIPERAI (CFDT)

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux des séances 3
2. Information en vue de la consultation des membres du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction du Pilotage de la Performance 5
3. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L2315-88 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la situation économique et financière de l'année 2023 prévue à l'article L2312-25 du code du travail..... 9
4. Vote sur la désignation du cabinet SACEF, représenté par son président, Serge Flage 9
5. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L2315-91 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la politique sociale 2023 défini à l'article L2312-26 du code du travail 10
6. Vote sur la désignation du cabinet SACEF, représenté par son président, Serge Flage 10
7. Points divers 10

La séance est ouverte à 13 heures 35 sous la présidence de M. D'HARCOURT.

1. Approbation des procès-verbaux des séances

M. AVIER

Ma remarque sur la procédure judiciaire relative aux irrégularités des élections n'apparaît pas dans le procès-verbal.

M. MARTIN

À ce jour, je n'ai pas reçu de retour sur d'autres modifications. Je demanderai à ce que cette remarque soit intégrée, après quoi nous approuverons le procès-verbal.

M. AVIER

Il est inutile de reporter ce point. Je ferai une déclaration pendant la réunion.

M. D'HARCOURT

Pour les nouveaux élus, je rappelle le fonctionnement des réunions en distanciel. J'invite les participants à afficher leur photo à l'écran pour améliorer les échanges. Je préfère que les présentations soient effectuées sans interruption et les questions posées à la fin. Les élus souhaitant prendre la parole doivent envoyer un SMS au Secrétaire du CSE au préalable. Pour les votes, les élus annoncent s'ils sont favorables ou défavorables ou s'ils s'abstiennent. En cas de désaccord sur les modalités de vote, nous procéderons à un vote.

M. MARTIN

Tout d'abord, j'adresse mes meilleurs vœux aux membres du CSE.

J'ai partagé avec les élus les comptes rendus des deux commissions tenues fin 2023 et début 2024. La chronologie était trop restreinte pour les ajouter à l'ordre du jour. Je vous invite à en prendre connaissance pour en discuter lors d'une prochaine réunion.

M. AVIER

Il serait bon de joindre les documents initiaux aux comptes rendus des commissions.

M. D'HARCOURT

Ces éléments sont disponibles dans la base de données unique (BDU).

- **Du 6 décembre 2023**

Le procès-verbal est approuvé à la majorité (24 voix favorables et 1 abstention).

- **Du 21 décembre 2023**

Le procès-verbal est approuvé à la majorité (24 voix favorables et 1 abstention).

M. AVIER

« J'informe l'ensemble des élus qu'une procédure judiciaire a été entamée par la CGT-SUNI contre les élections au regard de certaines irrégularités. »

M. MARTIN

Ces dernières semaines, les salariés de deux territoires de la CEPAC ont été secoués par des événements graves.

Tout d'abord sur le territoire Corse, où des personnes animées de vellétés indépendantistes s'en sont prises le 20 décembre à l'ensemble des établissements bancaires par le biais d'inscriptions politiques faisant naître un climat d'inquiétude chez les salariés. Inquiétudes d'autant plus légitimes après l'attentat à l'explosif de l'agence société générale de Corte de mai. Même si ces actes de vandalismes sont plus adressés aux autorités étatiques qu'aux banques elles même et a leurs salariés, il n'en demeure pas moins qu'un sentiment d'insécurité s'est installé auprès des salariés insulaires. Plus que jamais, ces salariés ont besoin du soutien et de la considération de la Direction et regrettent une communication qu'ils jugent trop peu présente en cette période troublée.

Deuxièmement, l'île de la Réunion a été frappée récemment par un cyclone qui a fortement perturbé le quotidien et l'organisation du travail des salariés de cette région. Globalement, les salariés ont une bonne perception de la gestion de la crise tant par les services de l'état que par la cellule de crise CEPAC. Cet épisode nous amène à proposer des pistes d'améliorations quant au Plan de Continuité d'activité. Premièrement, pour permettre une continuité d'activité autour des taches essentielles (MAD, Opé urgentes etc...) la solidarité des territoires ne pourrait-elle pas s'exercer avec la récupération de ces dites taches ? Deuxièmement, la neutralisation des opérations en attente de décision ne devrait-elle pas être automatique, quand on sait par exemple que dans une situation d'alerte violette ou rouge, l'interdiction des déplacements ne permet pas aux commerçants de procéder aux dépôts de ses recettes. Troisièmement, il est actuellement établi que 2 jours d'absence payés pour intempéries sont prévus par la CEPAC, à la vue de la fréquence des épisodes météorologiques dus au dérèglement climatique, une adaptation de ces modalités d'absences ne s'impose-t-elle pas en remplacement d'une décision dérogatoire à chaque incident ?

Au-delà des nécessaires adaptations de nos process pour garantir la sécurité des salariés, ces derniers ont plus que jamais besoin de considération et de reconnaissance de la part du Directoire.

M. D'HARCOURT

Nous comprenons le besoin de reconnaissance des équipes et nous essayons d'être davantage présents auprès d'elles lorsque nécessaire. Néanmoins, je ne partage pas complètement votre avis sur les événements en Corse. Nous les avons suivis de près avec les cellules concernées, mais nous n'avons pas jugé nécessaire de communiquer sur ces événements externes. Même si nous ne communiquons pas, nous sommes présents, notamment grâce à notre PUPA.

Concernant le cyclone Belal, la récupération des tâches a bien eu lieu : tous les appels ont basculé sur la E-CEPAC Métropole et les tâches de La Réunion ont été prises en charge par la DEPAC. Vu l'ampleur du cyclone, une communication avait été adressée à l'ensemble des salariés de La Réunion. Les agences coupées d'électricité ont pu bénéficier d'un troisième jour intempérie.

Nous sommes bien rodés sur la gestion des crises mais nous pouvons nous améliorer davantage.

Mme MACCIOCU

Le PUPA comporte quatre niveaux d'alerte, mais ne prévoit pas d'alerte violette. Or l'alerte violette a été décrétée pendant plusieurs heures à La Réunion.

M. D'HARCOURT

J'en prends note.

2. Information en vue de la consultation des membres du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction du Pilotage de la Performance

Intervenante : Eugénie SALLIOU.

Mme SALLIOU

La Direction du Pilotage de la Performance a été créée en février 2023 pour regrouper les activités de la Direction du Pilotage et une partie des activités de la Direction Financière. Plusieurs constats ont émergé depuis :

- une organisation transitoire mise en œuvre afin de palier le départ de l'ancien directeur financier ;
- un rôle d'appui et de conseil à destination de la BDR qui pourrait être encore renforcé ;
- une organisation peu lisible pour le réseau commercial, notamment sur la partie ingénierie financière aujourd'hui logée au sein du département Performance Commerciale ;
- des enjeux certains dans l'exploitation de nos collatéraux.

L'évolution d'organisation proposée n'aura pas d'impact sur le nombre d'ETP.

Aujourd'hui, 14 collaborateurs indirects me sont rattachés, en plus de deux responsables de département. Néanmoins, cette organisation est peu lisible pour l'activité Pilotage et Administration Data.

Je propose les évolutions suivantes :

- créer un département Pilotage et Administration Data avec la transformation du poste de directeur de projet en responsable de département ;
- pas de changement du nombre d'ETP et de postes par rapport au pôle pilotage et administration data existant ;
- périmètre d'activité équivalent globalement à l'ancien périmètre de la Direction du Pilotage (tableaux de bord, part variable, extraction de données, administration des outils data, aide aux fonctions support sur la donnée, modification codes marché).

J'ai également constaté que le pôle ingénierie financière, actuellement intégré dans le département Performance Commerciale, a de forts enjeux dans l'appui de notre réseau commercial au service du développement et de l'optimisation de notre liquidité. Cette organisation est peu lisible : le réseau commercial ne voit pas directement que l'ingénierie financière se trouve dans ce département. Je vous propose donc de scinder le département en deux et de faire de l'ingénierie financière un département dédié endossant les rôles suivants :

- cotations spécifiques ;
- complétude de notre offre de collecte et de crédits en lien avec la direction du développement BDR avec une tarification optimisée ;
- optimisation de notre liquidité via les dispositifs de refinancement et l'utilisation de nos collatéraux.

Les conséquences identifiées sont les suivantes :

- meilleure lisibilité de l'organisation pour le réseau commercial ;
- meilleure proactivité dans la définition des offres à destination du réseau commercial ;
- renforcement de l'équipe sur la dimension financière de l'activité ;
- optimisation de nos dispositifs de collatéraux.

Le nombre de postes reste inchangé. Les deux changements majeurs sont la création du département Pilotage et Administration Data et la scission du département Performance Commerciale en deux entités (Ingénierie Financière et Performance Financière). Le département Performance budget achats ne change pas.

Mme IMBERT

Nous prévoyons un accompagnement RH personnalisé suite à cette nouvelle organisation. Ce projet a été présenté aux managers de la Direction pour échanger sur les constats et orientations.

Dans le premier cas, il s'agit uniquement d'un changement de rattachement. 13 collaborateurs seront rattachés à un nouveau département ou manager. Un courrier informant des changements sera envoyé aux collaborateurs par la DRH, après la remise d'avis du CSE. Aucune réponse n'est attendue.

Dans le deuxième cas, il s'agit d'une modification de l'emploi ou du contenu du poste. Cela concerne trois collaborateurs.

Mme SALLIOU

L'un était directeur de projet au sein du Pilotage de la Performance Commerciale et l'autre était chef de projet travaillant sur l'ingénierie financière.

Mme IMBERT

Le troisième est le responsable actuel du département Performance Commerciale.

Nous leur présenterons la nouvelle organisation lors d'un entretien d'écoute, pendant lequel ils pourront formuler des souhaits. Nous formaliserons une proposition de poste en fonction de leurs souhaits. Les collaborateurs auront ensuite un délai pour accepter cette proposition.

Nous souhaitons organiser les entretiens d'écoute dès que possible, avec votre accord. Nous prévoyons la remise d'avis du CSE en février. Le CSE a un mois pour prendre le temps de la réflexion. Nous visons une mise en œuvre en mars.

Ce changement n'est pas révolutionnaire et les collaborateurs ont bien compris sa pertinence.

M. MARTIN

Ce nouvel organigramme paraît effectivement plus logique. Toutefois, quelle est l'orientation de la politique générale relative à la data ? La data est présente partout et concerne donc plusieurs collaborateurs. Quels sont les liens entre ces personnes travaillant sur la data et comment partagent-elles les informations et les méthodes ? Pourquoi l'administration data n'est-elle pas rattachée à la DSI ?

Pourriez-vous rappeler le périmètre d'intervention du responsable d'activité ? Nous ne disposons pas des fiches métiers pour ces postes. La classification change-t-elle en cas de réorganisation ? Effectuerez-vous des appels à candidatures pour les créations de postes ? L'effectif ne change pas, mais gardez-vous les mêmes personnes ? Enfin, cette organisation remet-elle en cause le forfait jour des cadres ?

Mme SALLIOU

La Caisse a fait le choix d'un modèle fédéré pour la gestion de la data, afin que chaque direction soit la plus autonome possible sur l'exploitation de sa donnée. Un data manager officer coordonne la gestion de la data au sein de l'Entreprise et gère le comité data. Cette fonction m'a été attribuée il y a deux mois, car la Direction du Pilotage de la Performance gère ces tâches.

La gestion des outils data implique une connaissance approfondie de tous les modèles de data pour fournir les autorisations appropriées à chaque collaborateur. Il existe une complémentarité entre l'administration des outils et l'accompagnement opérationnel des métiers dans l'exploitation de ces outils.

Mme IMBERT

Les fiches métiers ne sont pas affichées car elles n'ont pas changé. Nous pouvons néanmoins les partager à nouveau, si besoin. Elles comprennent une fourchette de classification. Nous n'effectuerons pas d'appels à candidatures à l'ensemble de la CEPAC, car nous donnons la priorité aux trois collaborateurs mentionnés précédemment. Notre but est évidemment de garder les mêmes personnes. Elles peuvent refuser la proposition, mais elles possèdent une expertise dans cette Direction donc un refus paraît peu probable. Enfin, la nouvelle organisation ne remet pas en cause le statut de cadre au forfait.

M. DOCHE

Dans le cas d'une réorganisation, le SNE-CGC a l'habitude de rencontrer les collaborateurs concernés. Quand pourrions-nous envisager cette rencontre ?

Mme SALLIOU

Afin de respecter le fonctionnement des instances, j'ai prévu de présenter la réorganisation aux collaborateurs cet après-midi et demain aux absents. Une rencontre est possible à partir de vendredi.

M. AVIER

Quelle est l'organisation de la data dans son ensemble ? J'aimerais avoir une vision transversale de toutes les directions.

M. D'HARCOURT

L'organisation présentée en 2020 n'a pas changé.

Mme SALLIOU

Le choix de la CEPAC consiste à laisser aux métiers la main sur leurs propres données, car la Caisse estime que la connaissance des métiers est complémentaire aux connaissances data. Pour les directions métiers qui ne possèdent pas ces compétences, il existe un service au sein du Département du Pilotage de la Performance. Le système est décentralisé, mais fédéré par le data manager officer et le comité data. L'administration des outils data relève de la Direction du Pilotage de la Performance.

Mme OUSSOURD

Votre calibrage pour le pôle Ingénierie Financière vous paraît-il suffisant ? Ce pôle est déjà très sollicité.

Mme SALLIOU

Aujourd'hui, le manager partage son temps entre le contrôle de gestion et l'ingénierie financière. La nouvelle organisation prévoit la présence d'un manager dédié, ce qui permet de renforcer l'activité et la compétence technique. Ce pôle connaît actuellement une forte activité, mais respecte des délais de réponse courts, ce qui prouve son bon calibrage.

M. VIPERAI

La modification des postes dans le deuxième cas entraîne-t-elle une modification du contrat de travail ? Que se passe-t-il en cas de refus des salariés ?

Mme IMBERT

Les contrats seront effectivement modifiés. En cas de refus, nous formulerons une deuxième, voire une troisième proposition. Il s'agit de métiers d'expertise et de postes à responsabilités, donc j'imagine mal un refus.

M. D'HARCOURT

Le but de la réorganisation étant d'améliorer le fonctionnement, nous n'imaginons pas le cas de figure de plusieurs refus.

Mme SALLIOU quitte la séance.

M. MARTIN

Je vous saurais gré d'envoyer les fiches métiers pour que les nouveaux élus en aient connaissance.

Mme ISNARDON

Nous les déposerons dans la BDU et nous vous indiquerons leur emplacement.

Mme BERNARD

Nous ne recevons plus de notification lors d'un nouveau dépôt dans la BDU. Pourriez-vous nous envoyer le lien direct par e-mail en attendant la correction des problèmes techniques ?

La Direction prend note de la demande.

3. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L2315-88 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la situation économique et financière de l'année 2023 prévue à l'article L2312-25 du code du travail

Le recours à l'assistance de l'expert-comptable est approuvé à l'unanimité.

4. Vote sur la désignation du cabinet SACEF, représenté par son président, Serge Flage

La désignation du cabinet SACEF est approuvée à l'unanimité.

5. Vote sur le recours à l'assistance de l'expert-comptable prévu à l'article L2315-91 du Code du travail pour assister le CSE dans l'analyse de la politique sociale 2023 défini à l'article L2312-26 du code du travail

Le recours à l'assistance de l'expert-comptable est approuvé à l'unanimité.

6. Vote sur la désignation du cabinet SACEF, représenté par son président, Serge Flage

La désignation du cabinet SACEF est approuvée à l'unanimité.

M. MARTIN

J'ai proposé ce cabinet dans la continuité des travaux effectués depuis plusieurs années. Le cabinet SACEF se montre toujours à l'écoute des élus et fournit des rapports riches pour le CSE et la Direction. J'informerai M. FLAGE de notre décision dès que possible pour qu'il prépare le rapport, qui sera présenté en juin.

7. Points divers

Mme ECKELAERT ZENOU

Plusieurs managers m'ont indiqué que les contrats d'ouverture ou de versement sur assurance-vie ne se retranscrivent plus sur les CRE depuis plusieurs semaines.

M. D'HARCOURT

Je n'avais pas connaissance du problème. J'en prends note.

Mme FERMANIAN

Quel est le processus concernant les remontées de certains directeurs d'agence sur les lignes de la part variable ? Certaines anomalies sont détectées sur ces lignes aujourd'hui, puis remontées à la Direction Commerciale et au comité de pilotage.

M. D'HARCOURT

Les remontées du directeur d'agence sont analysées par le directeur commercial. Si ce dernier considère que l'anomalie appelle une évolution, il soumet sa demande au comité opérationnel de la part variable, qui valide le changement de calcul ou non. L'année dernière, le comité opérationnel avait proposé plus de 100 modifications. Toutes les demandes sont traitées, que la réponse soit favorable ou non.

Mme OUSSOURD

Beaucoup de documents ne sont pas disponibles sur la BDU. Par exemple, le dossier de PV du CSE est vide. Qui est responsable du dépôt des documents ?

Mme SIMONOT

La Direction dépose les documents relatifs à l'animation des réunions et les informations périodiques au CSE. Les PV du CSE relèvent du Secrétaire du CSE. Ils sont d'ailleurs disponibles sur le site du CSE.

M. MARTIN

L'onglet PV dans la BDU n'existait pas précédemment. Je n'ai pas été informé de l'obligation d'alimenter la BDU, d'autant que je ne dispose pas des droits d'administrateur pour le faire.

M. D'HARCOURT

Nous ferons le point avec la DRH.

Mme SIMONOT

Quelques ajustements sont possibles d'ici le mois de juin. Nous continuerons de travailler encore au moins six mois avec cet outil avant d'en envisager un autre.

M. D'HARCOURT

Si les documents ne sont pas disponibles dans la BDU, il faut les envoyer.

Mme ISNARDON

Les documents dus par la Direction se trouvent dans la BDU. Lors de l'envoi des convocations au CSE, je joins également les documents à l'e-mail.

M. MARTIN

Les PV sont disponibles sur le site du CSE. Je les mets en ligne uniquement après leur approbation en séance et la signature du Secrétaire. Les PV des 6 et 21 décembre seront accessibles sur le site demain.

M. DOCHE

La semaine dernière encore, les tableaux de bord mensuels des effectifs pour le dernier trimestre 2023 étaient introuvables dans la BDU.

Les élus du SNE-CGC souhaiteraient réaliser une réunion préparatoire avec Serge Flage.

Enfin, nous trouvons désobligeant que la taille 4XL n'ait pas été proposée lors de la dotation de doudounes alors que cette taille existe sur le marché.

M. D'HARCOURT

Des solutions individuelles peuvent être trouvées pour les quelques collaborateurs concernés. Les commandes ont été effectuées au hasard sans recenser les tailles au préalable. Je remercie d'ailleurs la DSTS pour son travail.

M. DOCHE

Les collaborateurs concernés perçoivent cela comme une forme de discrimination.

M. D'HARCOURT

Je comprends leur déception, mais il n'y a aucune discrimination. Je ne veux pas que les collaborateurs véhiculent ce genre d'accusation. Je me renseignerai auprès de la DSTS.

M. MARTIN

Je consulterai M. FLAGE pour connaître ses disponibilités. J'invite chaque organisation syndicale à me transmettre des créneaux pour ce travail préparatoire.

Mme ISNARDON

Après vérification hier, les tableaux des effectifs sont disponibles dans la BDU à l'emplacement habituel.

M. IVALDI

Quand est prévue la livraison du tableur Excel de performance 2023 intégrant les dernières mises à jour mensuelles ?

M. D'HARCOURT

Nous poserons la question à Mme SALLIOU.

Mme ISNARDON

Certains items sont disponibles à J+20 ou J+25. Vous devriez donc les recevoir prochainement.

M. AZEDE

Lors d'un précédent CSE, la DRH avait confirmé que le poste lié à la qualité basé aux Antilles serait maintenu conformément à l'organigramme présenté en CSE. Or ce poste reste non pourvu et n'a pas fait l'objet d'une publication sur MyCEPAC. Un appel à candidatures est-il prévu ? Si oui, à quelle échéance ?

Mme IMBERT

Il y a un malentendu, car les deux postes maintenus sont des postes différents. Vous parlez ici du poste lié à la qualité et à l'expérience clients et collaborateurs. Concernant ce poste, je vous avais affirmé que la mission était interrompue, mais que je n'avais pas de réponse sur son avenir à l'époque. Depuis, il a été décidé que les missions relatives à la qualité et à l'expérience clients et collaborateurs seraient remplies depuis la métropole. Le poste ne sera donc pas maintenu.

M. AZEDE

L'organigramme présenté comprenait un poste à La Réunion, qui est toujours pourvu, et un poste aux Antilles. Nous n'avons pas reçu d'information complète sur le sujet.

Mme IMBERT

La décision a été prise au fil des réflexions. Nous ne présentons pas de nouvel organigramme à chaque changement, mais nous pourrions discuter de ce point en particulier. Pour rappel, ce poste était basé en Guadeloupe mais couvrait la Guadeloupe et la Martinique. Or, nous avons constaté que la personne en poste était peu présente en Martinique et que de nombreuses tâches étaient gérées depuis la métropole. À la fin de cette mission, nous avons décidé de centraliser toute l'activité en métropole pour gagner en efficacité.

M. D'HARCOURT

Après chaque départ dans une fonction support, en métropole ou en Outre-mer, nous nous interrogeons sur la pertinence d'un remplacement ou non. Il est nécessaire d'améliorer notre efficacité le plus possible avec des postes en réseau.

M. AZEDE

Une information au CSE serait appréciée en cas d'évolution des effectifs. Les collaborateurs des territoires concernés n'en ont pas été informés, alors qu'un travail était effectué en lien avec le réseau commercial.

M. D'HARCOURT

Je ne pense pas qu'une information au CSE soit obligatoire en cas de poste non remplacé. Nous pourrions néanmoins le faire à l'avenir. Ces décisions font partie de notre quotidien. Je vous rejoins sur l'importance de la communication aux équipes.

Mme IMBERT

La Direction Qualité et Expérience Clients et Collaborateurs était informée, mais pas les équipes commerciales sur place.

M. AZEDE

Certains collaborateurs s'interrogent, d'autant plus que le poste à La Réunion est maintenu. Il serait donc important de communiquer clairement sur cette décision. La présentation sur la Direction de la Qualité avait été effectuée il y a deux ans. Si des changements sont opérés, il faudrait nous les présenter en toute transparence.

M. D'HARCOURT

L'efficacité opérationnelle concerne tous les endroits. Je ne veux pas voir émerger de problèmes entre les Antilles et La Réunion. Ces interrogations des collaborateurs sont légitimes, donc une présentation sera effectuée.

M. LORENZATI

Concernant la part variable, quel est le calendrier pour revoir les agences ne respectant pas certains éléments pénalisants ?

M. D'HARCOURT

En théorie, tous les problèmes ont été remontés. Les montants de part variable seront calculés en février, puis mis à disposition des managers en mars. Des corrections ont déjà été apportées en septembre pour réintégrer une soixantaine d'agences alors non éligibles à la part variable. Les grosses difficultés rencontrées par certaines agences ont été prises en compte. Les éventuels éléments manquants peuvent être réétudiés jusqu'au 15 février.

M. LORENZATI

Dans les appréciations d'entretien professionnel, certains salariés expriment une volonté de changement de poste. Un délai de changement de poste existe-t-il ?

M. D'HARCOURT

Pour moi, un collaborateur doit occuper un poste pendant trois ans minimum avant d'en changer.

M. LORENZATI

Quel est l'état actuel des viviers ?

Mme IMBERT

Une présentation a été réalisée à la mandature précédente en novembre. Les documents sont disponibles dans la BDU.

M. D'HARCOURT

Nous pourrions réaliser une présentation succincte pour les nouveaux élus. Il n'y a aucun souhait d'opacité ou d'entrave à la mobilité.

Mme IMBERT

Nous travaillons actuellement sur des dispositifs de gestion de carrière et d'accompagnement à la mobilité. Ce serait l'occasion de présenter cette charte et le travail sur les viviers. Les viviers ne sont pas forcément suffisants pour répondre à nos besoins et nous nous interrogeons sur l'ouverture de certains postes à l'externe. Nous rencontrons un turnover élevé sur certains territoires.

M. AVIER

Une directive européenne relative à la transparence sur les rémunérations a été adoptée le 10 mai. D'ici le 31 décembre 2025, les entreprises doivent mettre en place des outils de transparence sur la rémunération. La DRH travaille-t-elle sur ce sujet ? Nous en avons déjà discuté dans le cadre de l'égalité professionnelle.

Je souhaiterais également connaître l'atterrissage des résultats de la Caisse au 31 décembre.

Nous savons que la BDU n'est pas pilotée par la CEPAC. Nous aimerions obtenir une meilleure structuration dans la future BDESE.

M. D'HARCOURT

L'atterrissage a été mis à disposition dans la BDU dans la foulée du dernier CSE.

J'ai l'impression que la rémunération est relativement transparente dans notre Entreprise : nous savons comment sont calculées les parts variables, comment sont réparties les augmentations... Le fonctionnement est de plus en plus transparent, avec notamment l'organisation de webinaires. Si la retranscription de cette directive en droit français soulève de nouvelles obligations, nous les appliquerons. Néanmoins, ma préoccupation majeure est la bonne compréhension des rémunérations par les collaborateurs, ce qui n'est pas encore le cas. Nous devons progresser en matière de communication.

M. AVIER

Ce texte existe déjà en droit français. Il permettra aux salariés de se comparer à éléments égaux.

M. GRANDSON

Il y a trois ans, la CEPAC a décidé d'installer une agence à Saint-Laurent-du-Maroni. Depuis, nos collaborateurs travaillent dans des préfabriqués en attendant la construction de l'agence. La CEPAC aurait décidé de rompre les relations avec le promoteur immobilier après une succession de problèmes. Ce dernier a demandé le retrait des préfabriqués et les collaborateurs ne savent pas où ils devront s'installer. La Caisse cherche visiblement un terrain en urgence. Avez-vous des informations sur la situation ?

M. D'HARCOURT

La CEPAC avait reçu une demande de financement pour construire un immeuble dans lequel la Caisse avait décidé d'installer une agence à terme. Pour plusieurs raisons, les coûts ont augmenté et une nouvelle demande a été refusée, ce qui a engendré des tensions avec le promoteur. Néanmoins, il n'y a pas lieu de

s'inquiéter. Nous espérons pouvoir discuter avec le propriétaire et nous cherchons en parallèle un autre terrain pour installer l'agence mobile en cas de blocage.

M. GRANDSON

Je me demande si le problème n'est pas causé par l'absence d'un interlocuteur CEPAC sur place.

M. D'HARCOURT

L'origine du problème n'a aucun lien avec la présence d'une personne ou non sur place.

M. BRUNEL

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'intérim en cas d'absence maladie ?

Mme IMBERT

Tout dépend de la taille de l'agence et de la longueur de l'absence. Le dispositif CDI pépinière nous permet de recruter des collaborateurs en CDI pour remplacer des collaborateurs en absence longue durée. Aujourd'hui, ils sont au nombre de 57 à la CEPAC et représentent un renfort important. Nous avons également mis en place l'agence e-relais avec des collaborateurs qui gèrent à distance les portefeuilles de salariées en congé maternité.

M. BRUNEL

Quelle est la durée minimale de l'arrêt pour solliciter une embauche en intérim ?

Mme IMBERT

Tout dépend de la situation. Nous avons mis en place un outil de pilotage des ressources avec les directeurs commerciaux afin d'identifier les agences en sous-effectif à date.

M. D'HARCOURT

Début 2023, nous avons constaté beaucoup de postes vacants et d'absentéisme. En conséquence, nous avons accéléré les recrutements : nous comptons 100 ETP supplémentaires dans le réseau début 2024 par rapport à début 2023. Une absence de courte durée n'est pas remplacée, tandis qu'une absence de longue durée sera remplacée selon les conditions.

Mme IMBERT

Nous avons plus de ressources présentes, mais nous avons également changé la manière de remplacer les absences. Nous souhaitons remplacer avec des ressources pérennes et formées plutôt qu'avec des intérimaires. L'intérim ne doit pas être une solution automatique. Une autre possibilité consiste à mobiliser les alternants au bout de quelques mois de formation. Nous comptons 140 alternants cette année, contre 120 l'année précédente.

Mme RAVATE

L'agence Jardin de l'État à Saint-Denis de La Réunion manque de CAPRO depuis six mois, malgré des demandes du DT et du DC. J'alerte sur cette urgence.

Mme IMBERT

Je me renseignerai.

M. D'HARCOURT

Je n'ai pas d'informations sur ce poste, mais il ne peut pas être occupé par un intérimaire.

Mme BERNARD

En fin d'année 2023 et en début d'année 2024, plusieurs mobilités ont été effectuées à la demande de directeurs d'agence ou commerciaux. Elles contraignent les collaborateurs à rester trois ans sur le métier ou deux ans sur le portefeuille avant d'envisager une évolution, ce qui peut engendrer une frustration. Quelle est votre position sur ce sujet ?

M. D'HARCOURT

C'est une bonne question. Les décisions sont prises en bonne intelligence, j'espère.

Mme IMBERT

Des exceptions sont possibles dans ces cas.

M. D'HARCOURT

La direction commerciale et la DRH discutent pour valider ou non l'exception, même si leur nombre doit rester limité.

Mme IMBERT

Cet équilibre est difficile à trouver car il faut limiter les changements de portefeuilles mais ne pas entraver les progressions de carrière.

M. D'HARCOURT

Lors du départ d'un GC, GCP ou CAPRO, je souhaiterais que la Caisse recrute pour éviter la multiplication des mobilités. Cela n'est pas toujours possible, en revanche.

Mme IMBERT

Le recrutement externe peut empêcher des promotions internes, qui elles-mêmes entraînent des mouvements dans les équipes.

M. D'HARCOURT

Je n'ai pas de réponse immédiate, mais je prends note de la question. Peut-être devrions-nous privilégier le recrutement externe pour les postes de GC.

Mme BERNARD

Cette problématique concerne majoritairement les postes de GC dans l'attente d'une évolution vers un autre métier.

M. INSEQUE

Lors de la dernière plénière commerciale en Guadeloupe, une baisse des taux a été annoncée par M. LEGALL. En parallèle, les objectifs annoncés pour 2024 sont très ambitieux. Les salariés ont peu d'indicateurs sur les éléments apportés par M. LEGALL. M. D'HARCOURT, disposez-vous d'éléments pour rassurer les commerciaux sur l'atteinte des objectifs ?

Une solution a-t-elle été trouvée concernant l'affichage réglementaire ?

M. D'HARCOURT, votre participation à la réunion de proximité a été appréciée et enrichissante. Comptez-vous participer aux suivantes ?

M. D'HARCOURT

Je participerai aux prochaines réunions de proximité.

Concernant les taux et les objectifs, je ne dispose pas d'informations supplémentaires. Le début d'année est compliqué en termes de production mais les marchés anticipent une baisse des taux. Les objectifs sont ambitieux pour créer du PNP pour l'Entreprise dans un contexte compliqué.

M. INSEQUE

Prenez-vous en compte le contexte pour les collaborateurs éligibles à Crescendo ?

M. D'HARCOURT

Crescendo est un test réalisé pour les collaborateurs en difficulté afin de leur offrir un accompagnement par le manager. Il n'y a pas de lien avec les objectifs.

Mme SIMONOT

Les derniers échanges concernant l'affichage réglementaire sont en cours. Il sera envoyé aux managers la semaine prochaine pour impression.

Mme MACCIOCU

Quand seront transmis les supports aux managers pour les employés remplissant des mandats ?

Mme ISNARDON

Le guide des IRP est en cours de finalisation. Il sera disponible d'ici la fin du mois. Nous attendons quelques informations pour communiquer sur les entretiens de début de mandat.

Mme MACCIOCU

Certaines agences ont une part variable à zéro malgré un fort travail collectif. Il est important d'y prêter une attention particulière et de faire preuve de bienveillance.

M. D'HARCOURT

Comme chaque année, nous accordons beaucoup d'attention au suivi de la part variable.

M. SAFLA

Imaginons le cas d'un directeur d'agence en arrêt maladie de moins de six mois. Au bout de quatre mois, un appel à candidatures est publié sur son poste. À son retour, son poste est pourvu. Que devient ce collaborateur ?

M. D'HARCOURT

Nous lui retrouvons un poste équivalent avec le même salaire et la même classification.

M. AZEDE

Le collaborateur est-il informé que son poste est pourvu ?

M. D'HARCOURT

Il n'y a aucune obligation légale. Il peut néanmoins en être informé s'il échange avec son manager pendant son absence.

Mme EECKELAERT ZENOU

Le tarif des parkings en centre-ville ne cesse d'augmenter. Il atteint 28 euros par jour à Aix-en-Provence, par exemple. L'entreprise prend-elle en compte ces frais qui pèsent sur le budget des salariés ?

M. D'HARCOURT

Nous avons conscience de ce problème, mais nous ne pouvons malheureusement pas intervenir dessus. Plus aucun salarié ne bénéficie d'avantages en matière de parking. Nous n'avons pas de réponse pour le moment.

Mme EECKELAERT ZENOU

D'autres banques ont négocié des tarifs préférentiels avec les gestionnaires de parkings. Cela faciliterait le recrutement en centre-ville.

M. D'HARCOURT

J'en prends note.

M. MARTIN

Le CSE adresse une pensée pour les collaborateurs de La Réunion, qui seront à nouveau en alerte météorologique rouge demain.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 20.



Philippe MARTIN
Secrétaire