

## REUNION COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

DU JEUDI 26 SEPTEMBRE 2024

### **PROJET DE MODIFICATION D'ORGANISATION DE LA DICPB (Middle office Succession) :**

Pour le SU-UNSA avis favorable, pour l'orientation donnée à cette nouvelle organisation, sur l'aspect commercial.

Pour nous créer de la plus-value pour le réseau ne peut être que positif, pour les services internes c'est créer des perspectives de métier nouveau synonyme de maintien dans l'emploi et de création de richesse pour notre entreprise.

Les objectifs identifiés sont :

- Récupérer de la collecte, un axe majeur dans l'intérêt de CELR
- Création de deux postes CAGP au sein de l'équipe
- Délocaliser la charge de travail réseau
- Résultats positifs vérifiés dans d'autres Caisses nationales.

MAIS le SU-UNSA soulève des points, dans cette nouvelle mise en place dont la mise en œuvre est jugée trop rapide, nos interrogations qui restent sans réponse pour l'instant et sur lesquelles nous serons vigilants.

- Formation de l'équipe pas totalement aboutie (merci aux équipes concernées de votre retour)
- Charge de travail supplémentaire
- Montée en compétences des collaborateurs
- Pas de changement de classification ni d'augmentation .... (à ramener aux deux points ci-dessus l'investissement se doit d'être récompensé)

### **POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L' EMPLOI :**

**Le Syndicat Unifié-UNSA a rendu un avis défavorable, en énumérant à l'employeur les raisons, par la déclaration suivante :**

« Le rapport social n'est pas à la hauteur des excellents résultats de la CELR.

En effet, nous constatons les points suivants :

- Baisse constante des effectifs
- Baisse du pouvoir d'achat de tous les salariés, dû aux augmentations générales qui ne compensent pas l'effet de l'inflation.
- Perte quasi-totale des alternants, 93 % de départ.
- Absentéisme toujours très élevé.
- Un turn-over du personnel toujours très élevé également
- La baisse du nombre de temps partiel

Concernant les résultats de la CELR, ils sont tout simplement excellents et qui plus est, le coefficient d'exploitation est le meilleur de toutes les Caisses.

Nous vous faisons remarquer que la masse salariale a augmenté de 400 000€ pour les salariés de la CELR, ce qui ne tient pas compte des augmentations des membres du directoire.

Cela vous laisse donc une marge de manœuvre suffisante afin de réajuster les salaires, pour au minimum, rattraper les effets de l'inflation.

Le personnel est toujours resté engagé, preuve en est les résultats sur plusieurs années, ceux malgré les difficultés politico-sociales nationales et internationales.

L'exigence, l'adaptabilité, demandées au personnel atteignent des sommets jamais vus, malgré des moyens matériel et Humain insuffisants.

Le personnel est épuisé !!!

**Le SU-UNSA demande aux dirigeants de la CELR :  
Qu'allez-vous mettre en place comme politique sociale afin d'être conforme  
aux attentes de salariés.**

**Quelles actions allez-vous faire pour de voir grandir la CELR sur le plan  
national.**

**Nous ne voulons pas que voir de répercussions négatives d'une telle politique  
sociale sur ses résultats, et surtout garantir la santé des salariés, un niveau de  
rémunération décent et le partage de la valeur**

#### **REFONTE DE L'ENTRETIEN ANNUEL D'APPRECIATION ET DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL :**

TECHNOMEDIA est aujourd'hui dépassé, ce nouvel outil nous annonce que le collaborateur sera Acteur de l'entretien, davantage de lisibilité, optimisation de l'exploitation de l'entretien. Il sera réalisé en 5 étapes

- Bilan de l'année (le collaborateur décide si besoin d'un entretien professionnel – obligatoire tous les 3 ans)
- Objectifs et performance commerciale
- Compétences (Focus sur les compétences fortes et à développer – nouveaux référentiels de compétences)
- Appréciation Maîtrise globale du poste, de l'emploi
- Entretien professionnel (revue de carrière, mobilité, progression métier, inscription vivier....)

Pour SU UNSA quels seront les effets induits si l'apprécié se voit inscrire NE MAITRISE PAS SON EMPLOI (le parallèle de au-dessous de la note 3)

Donc pour résumer l'entretien était classé de 1 à 5, à partir du prochain outil il ne sera classé que de 1 à 4.

L'employeur nous à garantie que cela ne changera pas grand-chose, donc merci de vos retours lors de vos prochains entretiens que cela soit le cas. Au cas ou merci de revenir vers nous.

### **PROJET DE CREATION D'UNE ACTIVITE ASSURANCE RISQUES COMPLEXE MARCHE DES PROFESSIONNELS (Intervention de J. DELOURS, Directeur DMP PRO)**

L'activité IARD PRO doit évoluer vers les risques complexes au titre des activités Boulangerie, Hôtel, Camping, BTP, Restauration.....Locaux de + de 500 m2...à l'identique de la concurrence bancaire et confrère BANQUE POPULAIRE SUD.

Le vivier clients PRO CE LR, dans ces activités mentionnées, permettra de capter de nouveaux contrats spécifiques.

Création envisagée au démarrage de 2 spécialistes de l'assurance IARD PRO risques complexes, appel à candidature en interne pour un poste et en externe pour l'autre avec spécialisation acquise dans ce domaine. Une période de formation de 55 jours sera donnée en 2025 pour les deux chargés d'affaires IARD.

### **PRESENTATION DES RESULTATS BDD ET BDR du 1<sup>er</sup> semestre 2024 :**

Marché de la BDD : Belle dynamique sur la conquête des clients (fonds de commerce)

Satisfaction clients qui progresse de 8 points.

Les emprunts boostent la collecte, progression en parts de marché (mais forte concurrence)

Le crédit Immobilier suit la conjoncture marché (-54 %)

Le crédit à la consommation se contracte mais CELR reste offensif sur les clients premiums

IARD / PREVOYANCE toujours sur bonne dynamique mais le recul du marché de l'immobilier impacte les MRH

Le marché des professionnels souligne une variation de clients PROS stable, 15 % de crédits PRO en moins, orientation sur conquêtes Larges Pros, 1ere place RCE collecte excédent, rentabilité unitaire des clients PROS qui reste faible (Small Pros)

Le marché des Premiums affiche de la dynamique en équipement, collecte nette.

*PROPORTIONNELLEMENT LES RESULTATS SONT BONS, BIEN QUE TOUS LES NIVEAUX NE SOIENT PAS AUX OBJECTIFS FIXES.*

Pour SU UNSA ; Quelle en sera la part variable pour l'année 2024 au titre des objectifs fixés, non réalisés, la collecte pour laquelle la maîtrise du NET reste très compliquée.

Le marché de la BDR :

Forte baisse sur la production de crédit liée à l'attentisme des dirigeants au regard de la conjoncture économique (mais ne pas prêter à n'importe quel prix)

Recentrage sur les grands comptes Economie sociale (domiciliation de flux et collecte)

Dynamique de l'équipe avec plan d'action méthodique, process d'entrée en relation.

La progression est attendue pour second semestre 2024.

L'activité viticulture ne couvre pas encore les coûts fixes (sélectivité sur les entrées en relation)

### **PRESENTATION ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DE LA BRANCHE CAISSE D'EPARGNE (2024-2027)**

Pour SU UNSA en ce qui concerne l'égalité entre Hommes et Femmes, Le compte ne s'y trouve pas encore en terme de Rémunération effective, Promotion, Classification métier..

C'est un des axes qui nous à conduit à donner un avis négatif sur la politique sociale de l'entreprise.

### **POINT DIVERS :**

Pour faire suite aux interventions de l'équipe SU UNSA Décision de Fermeture de l'agence NIMES TRIANGLE DE LA GARE (suite à Insécurité Totale collègues et clients) avec transfert de l'effectif vers NIMES GUIZOT et NIMES VERDIER.

Fermeture de l'agence PERPIGNAN CATALOGNE pour transfert de l'effectif vers PERPIGNAN CASTILLET.

Les postes de DA pourraient devenir DA Adjoint sans perte de classification et revenus, à la libération de nouveaux postes DA le repositionnement devrait être prévu.