



Présentation de l'accord en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap :

Mesdames Guillet et Hermouet nous présentent l'accord. En CEBPL, à date, la CEBPL a 159 salariés en situation de handicap.

Bilan : Le taux d'emploi dans le groupe BPCE est de 2 188 salariés en situation de handicap reconnue et déclarée soit un taux d'emploi de 7,6% (sachant que l'obligation légale est de 6% d'emploi direct). 130 recrutements ont été effectués sur les 2 premières années de l'accord 2023-2025.

Objectif pour 2026-2028 : Maintenir le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap au-dessus de l'obligation légale (6%). 180 personnes reconnues travailleurs en situation de handicap seront à recruter sur 3 ans.



Vos élus de l'UNSA Caisse d'épargne interviennent et souhaitent :

- **Un meilleur suivi** pour les salariés en situation de handicap **qui peuvent changer d'agence ou de poste en fonction support.**
- Il faut que le **matériel adapté acheté par l'entreprise pour ces salariés** suive en cas de changement d'affectation, ce qui n'est pas fait actuellement. La Direction nous affirme que depuis le mois de septembre, il y a un suivi. Nous les informons que justement, depuis septembre, il y a eu des ratés ! La Direction va se renseigner.

Présentation de l'accord sur La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) Groupe 2025-2028

Le nouvel accord GEPP a été signé le 17 juillet 2025 par l'UNSA Caisse d'épargne.

Les nouveautés ?

1) La promesse du meilleur écosystème de gestion des talents pour nous donner les moyens de devenir leader dans nos activités cœur en développement :

Développement des postures proactives avec le Campus Performance Client NEW

1. Valoriser l'apprentissage en intégrant dans les formations des mises en situation concrètes et réutilisables dans le temps de production du conseiller, sans allonger le nombre de jours de formation ;
2. Entraîner les managers au développement des compétences de leurs équipes (préparation RDV Client avec son collaborateur et débrief, revue de portefeuille ...) ;
3. Mesurer l'efficacité des formations auprès des Conseillers en organisant le lien avec le suivi des indicateurs clés de performance commerciale.



Un Campus Impact dédié aux compétences ESG... NEW

...Avec 2 objectifs principaux :

- 100 % des collaborateurs formés à l'ESG d'ici 2026
- Une offre de formation complète autour de l'impact pour atteindre cette ambition

Vos représentants au CSE : Lionel BOURVA, Alain CLODIC, Laurent CORBE, Marie-Laure CRENN, Arnaud LE POGAM, Alexandre MILLER, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Valérie RAULT.




Pour nous contacter : bretagne-pays-de-loire@syndicat-unifie.net
Sur internet Syndicat Unifié-UNSA

Pour télécharger notre application,
Flashez ce QR Code



2) Accompagner les évolutions métiers :


L'IA générative au service de notre dynamisme commercial et de l'efficacité de nos opérations.



Des signatures employeurs plus lisibles...


...Autour de 4 leviers majeurs :

- Un **narratif** fédérateur qui incarne la stratégie RH
- Une **signature** employeur mobilisable sur l'ensemble des canaux
- Une communauté d'**ambassadeurs** active et engagée
- Une attention portée à l'**e-réputation** de l'employeur et des collaborateurs



Une politique de relations écoles renforcée...


...Pour inscrire durablement le Groupe BPCE comme employeur de référence dans l'esprit des candidats



Le recrutement de jeunes via l'alternance et une attention spécifique portée au suivi des alternants et des stagiaires...

...Avec des engagements forts pris par le Groupe visant à :

- S'assurer d'un taux de représentation des salariés de moins de 30 ans supérieur à **15 %** dans les effectifs du Groupe
- Recruter **50 %** des CDI à moins de 30 ans dont 5% d'alternants
- Avoir embauché minimum **30 %** des alternants dans les métiers du réseau à l'issue de leur cursus (hors poursuite d'études) par an au terme de l'accord



L'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés...

...Avec la reprise du dispositif de l'accord GEPP 2022 sur le parcours d'intégration :

1. Onboarding anticipé
2. Prise de poste facilitée par le manager
3. Parcours d'intégration et de formation du nouvel entrant
4. 1^{er} bilan dans les 12 mois suivant la prise de poste
5. Accompagnement et suivi renforcé sur 3 ans

3) Affirmer nos atouts d'employeur responsable

Accompagner la carrière des salariés expérimentés :



Veiller au maintien de l'équilibre intergénérationnel...

...Via un dispositif de **missions tutorales** pour accompagner les nouveaux embauchés et valoriser les compétences des salariés les plus expérimentés.

A noter, l'ajout d'une possibilité de **mentorat inverse**.

Et également en s'engageant à ce que le taux de salariés de plus de 55 ans soit **supérieur à 15 %** dans l'effectif du Groupe



Renforcer la gestion et la visibilité de carrière des salariés expérimentés...

...A travers 5 aspects essentiels :

- L'**évolution de carrière** des salariés expérimentés pour veiller à offrir des opportunités professionnelles tout au long de la vie professionnelle
- La sensibilisation des différents acteurs à l'allongement de la vie professionnelle, notamment pour lutter contre les **stéréotypes**
- Le développement des compétences des salariés de 45 ans et plus en veillant à ce que le **taux de formation** de ces salariés soit équivalent à celui des autres salariés
 - Le **soutien de la mobilité** géographique et professionnelle des salariés de 45 ans et plus
- L'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés et la prévention de la pénibilité : dans ce cadre, un an maximum après ses 45 ans, l'entreprise propose au salarié un **entretien de bilan et de perspectives professionnelles** au plus tard dans les 2 mois qui suivent sa visite médicale de mi-carrière

4) La GEPP comme dimension du dialogue social

Le comité stratégique et l'observatoire des métiers sont reconduits.

Intégration de MAIA dans Outlook :

Courant du 1^{er} trimestre 2026, il est prévu une intégration de MAIA dans Outlook. Le Chat de MAIA sera directement intégré dans Outlook pour l'ensemble des collaborateurs de la CEBPL et des filiales

Cela permettra 2 fonctions :

1. Répondre à un email (proposition faite par l'IA, le conseiller pourra modifier)
2. Résumer un email

Cet outil facilitera la réponse aux emails.



Nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année !

Vos représentants au CSE : Lionel BOURVA, Alain CLODIC, Laurent CORBE, Marie-Laure CRENN, Arnaud LE POGAM, Alexandre MILLER, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Valérie RAULT.



Pour nous contacter : bretagne-pays-de-loire@syndicat-unifie.net
Sur internet Syndicat Unifié-UNSA

Pour télécharger notre application,
Flashez ce QR Code

