

COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Caisse d'Épargne Auvergne et Limousin

Ordre du jour de la réunion plénière du 21 octobre 2022

I Fonctionnement du Comité Social et Économique

- 1) Approbation des Procès-Verbaux des réunions plénières des 8 juillet, 26 août et 23 septembre 2022
- 2) Calendrier prévisionnel des réunions préparatoires et plénières CSE et CSSCT en 2023 (*cf. proposition ci-après*)
- 3) Date de la réunion de la Commission d'Information et d'Aide au Logement (9 décembre AM)
- 4) Embauche de la Secrétaire Administrative du Comité par la CEPAL
- 5) Point sur le dernier contrôle URSSAF du Comité

II Social

- 1) Listes des embauches, départs, CDD, nouvelles affectations et tous les éloignés de l'entreprise
- 2) Projet de calendrier des jours de fermetures exceptionnelles en 2023 (*cf. proposition ci-après*)
- 3) Situation de l'emploi au 3^{ème} trimestre 2022
- 4) Présentation des revues de Personnel
- 5) Réponse sur le GAB unique externe de Chamalières
- 6) Présentation du « sondage sur les maladies longues »
- 7) Déclaration de frais de déplacements à vélo
- 8) Télétransmission des IJ à la Sécurité Sociale
- 9) Point sur les mesures visant l'égalité femmes/hommes

III Économie

- 1) Tendances et autres informations économiques : - Compte-rendu d'activité du 2^{ème} trimestre 2022
- 2) Point sur les fermetures estivales d'agences et agences tenues par 1 ou 2 personnes
- 3) Avis sur la phase 2 du projet BDD 2024 (questions jointes)
- 4) Agence Relais : prise en charge de nouveaux portefeuilles
- 5) Formation longues et impact sur la part variable
- 6) Présentation du process « Full Access »
- 7) Réorganisation du Middle Office BDR
- 8) GAB de Langeac non-opérationnel pour les petites coupures
- 9) Projet de sobriété énergétique de la CEPAL
- 10) Immeuble Xénium à Limoges : avancement du projet

IV Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

- 1) Approbation du compte-rendu de la séance plénière de la CSSCT du 16 septembre 2022

Projet de calendrier des réunions préparatoires et plénières du Comité et de la CSSCT pour 2023

Réunions préparatoires du Comité

Vendredi 13 janvier
Vendredi 17 février
Vendredi 17 mars
Vendredi 21 avril
Mercredi 17 mai
Vendredi 16 juin
Vendredi 7 juillet
Vendredi 18 août
Vendredi 15 septembre
Vendredi 13 octobre
Jeudi et vendredi 16 et 17 novembre
Vendredi 8 décembre

Réunions plénières du Comité

Vendredi 20 janvier
Vendredi 24 février
Vendredi 24 mars
Vendredi 28 avril
Vendredi 26 mai
Vendredi 23 juin
Jeudi 13 juillet
Vendredi 25 août
Vendredi 22 septembre
Vendredi 20 octobre
Vendredi 24 novembre
Vendredi 15 décembre

Réunions préparatoires de la CSSCT

Vendredi 3 mars
Vendredi 9 juin
Vendredi 8 septembre
Vendredi 1^{er} décembre

Réunions plénières de la CSSCT

Jeudi 16 mars
Jeudi 22 juin
Jeudi 21 septembre
Jeudi 14 décembre

Projet de calendrier des jours de fermetures exceptionnelles 2023

Personnel travaillant le lundi

Lundi 2 janvier
Lundi 10 avril (Pâques)
Lundi 1^{er} mai (fête du travail)
Lundi 8 mai (victoire 1945)
Jeudi 18 mai (Ascension)
Vendredi 19 mai
Lundi 29 mai (Pentecôte)
Vendredi 14 juillet (fête nationale)
Lundi 14 août
Mardi 15 août (Assomption)
Mercredi 1^{er} novembre (Toussaint)
Lundi 25 décembre (Noël)
Lundi 1^{er} janvier 2024

Personnel travaillant le samedi

Samedi 8 avril (Pâques)
Jeudi 18 mai (Ascension)
Samedi 27 mai (Pentecôte)
Vendredi 14 juillet (fête nationale)
Samedi 15 juillet
Mardi 15 août (Assomption)
Mardi 31 octobre
Mercredi 1^{er} novembre (Toussaint)
Samedi 11 novembre (Armistice 1918)
Samedi 23 décembre
Samedi 30 décembre

Questions sur la phase 2 du projet BDD 2024

Préambule

Dans un projet de cette ampleur, il aurait été plus transparent de fournir un état des lieux « avant-après », afin que chaque élu du Comité puisse appréhender de manière fine les changements envisagés. Merci de nous fournir ce document indiquant les postes de DA qui disparaissent pour devenir RPDV, ainsi que les effectifs par BU avant-après. Il manque aussi l'aspect social de la gestion des personnes qui vont perdre un poste de Manager : maintien du salaire, proposition d'un poste de niveau équivalent, etc... Nous pourrions alors avoir une pleine connaissance de la situation actuelle et de la situation future, avec les éventuels points critiques en matière de ressources humaines.

Dans le document fourni

- Page 3 : où sont situés les postes vacants actuels de Managers ? Y en aura-t-il d'autres à la mise en œuvre du projet ?
- Page 8 : que signifie « démarche menée au niveau des Supports » ?
- Page 15 : l'effectif pris en compte est-il Managers compris dans les postes cibles ?
- Page 18 : il est évoqué le fait pour un Manager de manager avec un risque maîtrisé : où est la nouveauté ?
- Page 19 : les nouveaux DAM et D2A auront quel niveau de classification ? Cela sera-t-il accompagné d'une augmentation de salaire en rapport avec l'augmentation des responsabilités ? Dans le même esprit, quelles seront les rémunérations des CAP et GCP PLR ?
- Page 20 : un CAP doit-il vraiment garantir l'atteinte des objectifs qui lui sont assignés ?
- Page 21 : le budget par BU serait de quel niveau ? Qu'y a-t-il dans le mot « etc » au niveau de l'autonomie et de la responsabilité ? Quelles seront les nouvelles délégations des DAM et D2A ?
- Page 23 : l'approche par la feuille blanche ne risque-t-elle pas de se heurter à la réalité du terrain ?
- Page 24 : Il est nécessaire de fournir un avant-après en matière de portefeuilles. Que sont les 5 000 relations d'un CC accueil PART et les 650 d'un CC accueil PRO ? La notion de CC est-elle bien celle de Chargé de Clientèle actuel ? Quid de la taille du portefeuille d'un GCP ?
- Page 24 : quelles sont les BU en surcharge avec le temps de management ?
- Page 24 : Pourquoi y a-t-il 2 BU sans GC Pro et pas de CAP en Creuse ?
- Page 26 : comment régler le passage des – 15 postes de Managers avec celui des 18 postes créés qui ne sont pas des Managers ?
- Page 27 : quelles sont les exceptions envisagées en matière de localisation des D2A ?
- Page 28 : expliquer succinctement le rôle de l'outil Renta et les évolutions de l'outil Power BI pour piloter plus finement la BU.
- Page 31 : quand seront nommés les DAM et D2A ?
- Page 33 : que signifie « repositionnements éventuels » en matière d'affectation/nomination ? Est-ce que 8 jours de formation Pro pour les Managers seront suffisants pour les amener à être opérationnels ?
- Page 41 : la formation au Management n'est-elle pas trop étirée dans le temps (horizon 2025) ?
- Page 43 : définir ce qu'est la Banque du Dirigeant.