

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Ordre du jour de la réunion plénière du 31 mai 2024

I. Fonctionnement du Comité Social et Économique

1. Approbation des Procès-Verbaux des réunions plénières des 21 mars et 19 avril 2024
2. Locaux pour l'entreposage des cadeaux de fin d'année à Delille et Ester
3. Report de l'approbation des comptes 2023 du Comité Social et Économique
4. Appels du Comité Social et Economique via Teams
5. Comptes-rendus oraux des Commissions Formation Professionnelle du 14 mai 2024 et Égalité Professionnelle Femmes/Hommes du 16 mai 2024

II. Social

1. Listes des embauches, départs, CDD, stagiaires, nouvelles affectations, Personnel éloigné de l'Entreprise
2. Accès du parking et site administratif d'Ester
3. Accès à Mon Assistance depuis le poste d'accueil
4. Problématiques relatives aux cartes bancaires :
 - a. Blocage sur le site de paiement
 - b. Saisie Myflow des conseillers de clientèle
5. Assistance BDR, Middle et Chargés d'Affaire BDR : effectifs à Limoges et Clermont
6. Process applicable aux clients distanciés (suite communication du 12 avril 2024)
7. Organisation du point de vente de Bourgneuf
8. Présentation du bilan social 2023 (questions jointes)
9. Condition d'ancienneté lors d'une candidature interne
10. Part-Variable :
 - a. Part-Variable quadrimestrielle des représentants du personnel
 - b. Statistiques part-variable 2023
11. Point Jeux Olympiques
 - a. Porteurs de la flamme Olympique
 - b. Jeux CEPAL
 - c. Jeux Olympiques et Paralympiques
12. Récupération lors d'un déplacement professionnel : rappel des règles
13. Organisation du phoning dans les agendas
14. Explication sur le Business Plan Individuel
15. Emploi des personnes en situation de handicap : déclaration, présentation des actions 2023 de la mission handicap et objectifs 2024
16. Calcul de la taxe d'apprentissage
17. Présentation de l'accord de branche relatif aux incivilités

III. Économie

1. Tendances et autres informations économiques : - Présentation des résultats commerciaux du 1^{ème} quadrimestre 2024 et présentation de l'arrêté des comptes du 1^{er} trimestre 2024
2. Bilan de la sous-traitance 2023 (questions jointes)
3. ETP supplémentaires : quelle est la règle ?
4. Politique de l'alternance 2024
5. Modifications au sein des Business Unit d'Yzeure et Vichy Jaurès

IV. CSSCT

1. Approbation du compte-rendu de la CSSCT du 14 mars 2024

V QUESTIONS DE PROXIMITÉ

1. Accès au parking du siège social de Delille les 20 et 21 juin 2024
2. Gestion des mots de passe dans CeNet
3. Plafond carte bancaire à débit différé
4. Support commercialisation offres bancarisation
5. Remontées des ventes lors d'une saisie de l'agence E-Media
6. Commercialisation des obligations
7. Tarification des collaborateurs : assurance-vie et rémunération du compte de dépôt

Questions sur le Bilan Social 2023

- 1) Indicateur 1.1 : effectif total inscrit : nous n'avons pas atteint le solde de 2021 1336, aujourd'hui 1308. 42% en F évolution de carrières ?
- 2) Indicateurs 1.1.1 et 1.1.2 : effectif permanent temps plein on constate que l'effectif est en baisse constante contrairement au tableau précédent. 979, 942 911 en 2023. -68 ETP en deux ans. Comptez-vous continuer à rester sur cette politique de baisse des effectifs ?
Pour la classification B CDD, alternants ?
Cadres hors classification toujours pas de femmes.
- 3) Indicateur 1.1.3.1 : en classification H de 149 à 120 ? J 45 à 69 ? Pouvez-vous nous expliquer cette baisse ? Femmes cadres idem.
- 4) Indicateur 1.1.3.2 : 2021 57 CDD, 2023 20 CDD, même avec plus de CDI dès le début d'entrée en CEPAL. Les nouvelles entrées en CDI couvrent-elles l'écart ?
- 5) Indicateur 1.1.3.4 : Auxiliaires vacances 0 page 10 13 auxiliaires
- 6) Indicateur 1.2.1 : salariés appartenant à une entreprise extérieure : qui ?
- 7) Indicateur 2.1.1 : auxiliaires vacances ils sont 10, sont-ils toujours attribués aux fonctions supports ?
- 8) Indicateur 2.2.1.1 : entre les démissions 30, les autres, il y en a plus que les départs à la retraite. Est-ce la norme ?

Ne pourrait-on pas avoir une différenciation entre les CDI de moins d'un an et de plus de deux ans. Cela pourrait permettre de mesurer le turn-over sur les nouveaux entrants. ?

Combien d'alternants continuent leurs études hors CEPAL, en CEPAL ? Et combien sont validés en CDI ?

- 9) Indicateur 2.3 : le nombre de cadres ayant bénéficié d'une promotion est plus importante, pourquoi ?
- 10) Indicateur 2.5.1 : nombre de travailleurs handicapés : l'augmentation est-elle sur de nouvelles embauches ou des salariés qui ont changé de statut ?
- 11) Indicateur 3.2 : peu ou pas de salarié utilise le congé de formation. Pourrait-on faire un rappel ?
- 12) Indicateur 4.1.1 : on peut constater une baisse importante des accidents du travail entre 2022 et 2023. Comment classifiez-vous les étrangers ?
- 13) Indicateur 4.1.7 : les cotisations Sociales ont baissé, pouvez-vous nous l'expliquer ?
Pour les deux dernières questions ne pourrait-on pas appliquer un ratio afin de mieux se rendre compte de l'écart. En effet, avec une baisse d'effectif il est naturel que les chiffres baissent mais le sont-ils vraiment ?
- 14) Indicateur 4.2. : cinq autres cas : qu'appellez-vous autres cas ?
- 15) Indicateur 4.6 : absentéisme, prenez-vous en compte ce motif dès le premier jour ?
Sur cet item aussi on constate une certaine baisse, est-elle liée à la baisse des effectifs ?
Coté technicien hommes nous sommes en légère hausse. Pourquoi cette tranche est-elle à l'inverse des autres ? Pour le reste du tableau il s'inscrit sur une légère baisse.
Sur ce critère nous sommes au-dessus de la moyenne des caisses, pouvez-vous nous expliquer ?
- 16) Indicateur 4.6.2 : Autres absences ?
- 17) Indicateur 4.6.3 : on peut lire une augmentation sur les < (sup) 6mois cadre 3507 3747, technicien total 3387, 4054. Pouvez-vous nous en dire plus ?
- 18) Indicateur 4.11.1 : augmentation d'une surveillance renforcée de 15 à 29, pourquoi ?
- 19) Indicateur 4.1.2 : on peut constater une augmentation des inaptitudes 3 en 2021 15 en 2023. Cette augmentation serait-elle liée aux refus de réaliser des ruptures conventionnelles ?
- 20) Indicateur 5.1.1 : baisse importante entre 2021 et 2023, 1 million.
- 21) Indicateur 5.1.2 : pourquoi y'a-t-il une baisse sur les classifications I et J ?
Masse salariale annuelle de l'effectif permanent : sur le total la PPV et PV sont-elles calculées dans cet item ?
F : peu d'augmentation, pourtant un accord a été signé en 2023, 1300€ pourquoi ne voyons-nous pas cette hausse ?
J : hommes cadres de 69k€ à 63k€, même constatation chez les femmes. Pourquoi ?
- 22) Indicateur 5.1.5 : on peut voir une baisse sur les 30000-25000 de 23,66% (total) , pouvez-vous l'expliquer ?
Entre 25K€ et 40K€, 45% des hommes, 67% de femmes ?
- 23) Indicateur 5.2.2 : montant global des 10 rémunérations, pouvez-vous nous en dire plus ? Et augmentation, 12% sur deux ans.
- 24) Indicateur 5.3 : aucun chiffre, pourquoi ?
- 25) Indicateur 5.5.3 : part de capital, ce n'est plus possible. Pourquoi ne pas renseigner sur le sociétariat ?
- 26) Indicateur 5.7 : pas de chiffre, pourquoi ?
- 27) Indicateur 6.2.1 : à zéro pourquoi ?
- 28) Indicateur 6.3.1 : nombre de recours...Dans quel domaine ?
- 29) Indicateur 6.3.2 : quelles instances judiciaires : Prud'hommes ?
- 30) Indicateur 7.1.2 : à quoi correspond ce montant ?
- 31) Annexe 6.2.2 : éléments caractéristiques du système d'accueil, la CEPAL a souhaité répondre à une demande forte du réseau et des IRP, le CSE demandait depuis plusieurs années une meilleure intégration des nouveaux salariés, il serait même juste de l'intégrer à ce process.

Questions sur le Bilan de la Sous-Traitance 2023

- 1) Facturation BPCE Solution Crédits, avez-vous reçu la facturation définitive ?
Pourquoi une hausse de 11% ?
- 2) Idem pour BPCE APS
- 3) AVEM +21%, pourquoi une telle augmentation ?
- 4) AS2E, +16% en 2022 -7%, pourquoi de telles fluctuations ?
- 5) Brinks +20%, 2022 +266% suite sous-traitance coût de l'entretien 1.219 millions, budgétisé 427ke
projet 23/05/2019
- 6) ITCE +25%, plateau téléphonique. Pouvez-vous nous en dire plus ?
- 7) Interventions prestataires et respect de la réglementation (manquement à l'obligation de vigilance)