

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Ordre du jour de la réunion plénière du 11 juillet 2024

I. Fonctionnement du Comité Social et Économique

1. Approbation du Procès-Verbal de la réunion plénière du 19 avril 2024
2. Approbation du compte-rendu de la Commission Formation Professionnelle du 5 décembre 2023
3. Approbation du compte-rendu de la Commission Formation Professionnelle du 14 mai 2024
4. Approbation du compte-rendu de la Commission Égalité Femmes Hommes du 16 mai 2024
5. Approbation des comptes 2023 du Comité Social et Economique.
6. Réunion préparatoire du Comité Social et Economique du mois de septembre
7. Locaux des représentants du personnel au siège social de Delille : installation de la fibre ?

II. Social

1. Listes des embauches, départs, CDD, stagiaires, nouvelles affectations, Personnel éloigné de l'Entreprise
2. Situation de l'emploi au 2^{ème} trimestre 2024
3. Point sur les contrats d'alternance 2024/2025
4. Présentation du bilan 2023 de l'accord relatif à l'Égalité Professionnelle (cf questions jointes)
5. Part variable :
 - a. Statistiques part variable quadrimestrielle 2023
 - b. Statistiques part variable du 1^{er} quadrimestre 2024
 - c. Part variable quadrimestrielle des IRP
6. Détails de la campagne d'augmentations individuelles
7. Blessures lors des Jeux CEPAL
8. Sécurité du parking du siège social de Delille
9. CAGP Haute-Vienne et Chargé d'Affaires Collectivités Institutionnelles Locaux : postes gelés ?
10. Inscription des représentants du personnel à la formation Gestes qui sauvent
11. Accord relatif aux modalités d'attribution de versement de l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente au sein de la CEPAL
12. Bilan du Parcours Talents GC
13. Organisation de l'agence d'Aubusson

III. Économie

1. Tendances et autres informations économiques
2. Avis sur la situation économique et financière de la CEPAL en 2023
3. Résultats de l'action commerciale Mont Olympe
4. Règles de commercialisation des obligations (*argent frais, PEL...*)
5. Règles sur la clôture des comptes en perte
6. Plan Epargne Avenir Climat : formation et mise en marché
7. Coût des Jeux CEPAL, du passage de la flamme Olympique à Delille et des opérations liées aux Jeux Olympiques

8. Information/consultation relative au projet d'augmentation de capital de BPCE SA
9. Modification d'organigramme de la Direction Juridique et transfert du poste d'Agent de Crédit

IV. Santé, Sécurité et Conditions de Travail

1. Approbation du compte-rendu de la réunion plénière de la CSSCT du 14 mars 2024
2. Compte-rendu oral de la réunion plénière de la CSSCT du 14 juin 2024
3. Problématique liée à la température dans les bureaux
4. Avis sur plans : site administratif d'Ester, Niveau 0 (BDR) du siège social de Delille, Mon Banquier en Ligne, agences d'Auzances et de Brives-Charensac.

Questions sur le Bilan 2023 de l'accord relatif à l'Égalité Professionnelle

1. **Page 8** (*L'embauche et l'insertion professionnelle - Mesures relatives aux postes d'encadrement*) :
 - a. S'agissant des postes d'encadrement, il y a eu 313 candidatures externes et 73 candidatures internes en 2023 contre 5 candidatures externes et 122 candidatures internes en 2022. Quelle est l'origine de cette inversion ?
 - b. Combien de cadres (avec distinction hommes/femmes) ont été recrutés en interne et combien en externe ?
2. **Page 12** (*La formation professionnelle - Accès à la formation*) : l'indicateur relatif au nombre moyen d'heures de formation comprend-il les heures de formation réglementaires ainsi que les heures de formation des alternants ?
3. **Page 14** (*La formation professionnelle - Formations qualifiantes et diplômantes*) : Pourquoi y-a-t-il une aussi grande différence entre le nombre de femmes inscrites et la proportion de femmes au sein de la CEPAL ? Cela s'explique-t-il par la faiblesse de candidatures féminines ?
4. **Page 17** (*La promotion Professionnelle - Effectif F/H selon la répartition cadre/non-cadre et par classification*) :
 - a. Serait-il possible d'avoir le nombre de candidats hommes présentant un potentiel d'encadrement ou managérial inscrits à un programme dédié ou un programme qualifiant et diplômant ?
 - b. Comment est déterminé le nombre de candidates (proposition de la hiérarchie ou candidature spontanée ?)

5. **Page 19** (*L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*) : Comment s'explique la différence de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes pour la classification F ? Qu'en est-t-il des autres classifications (F/H à l'embauche) ?

6. **Page 20** (*L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes - augmentations individuelles*) : dire qu'il y a une égalité sur les augmentations individuelles en indiquant que 53% sont des femmes n'est pas tout à fait juste : 60% des salariés sont des femmes. Ainsi, pour qu'il y ait une égalité, ne faut-il pas que ce taux soit à 60% ?