

15/09/2022

## INFORMATION MENSUELLE des Elus SUD CSE du 15/09/2022

### Consultation des élus SUD : MODALITES DU TRAVAIL A DISTANCE :

En préambule, nous regrettons que vous ayez mis la pression sur les organisations syndicales en avril pour obtenir leur signature sur l'Accord du TAD. En effet, seule une partie des modalités de mise en œuvre du TAD, Article 2 de l'Accord, ont été débattues lors de la séance de négociation du mois d'avril. SUD n'a d'ailleurs pas signé, jugeant le dossier incomplet. De nouveaux éléments nous ont été présentés lors du CSE du 7 juillet, et les débats ont conduit à l'organisation d'une réunion technique le 8 septembre.

Comment aurions-nous pu signer cet Accord en avril, quand nous débattons toujours du contenu en septembre ???

Et aujourd'hui, comment pouvons-nous émettre un avis sur les modalités de la phase test d'1 an du TAD alors que suite à la réunion technique, le dossier n'a pas été modifié ???

Par exemple, nous avons évoqué l'attribution ou pas de tickets resto en situation de TAD mais votre réponse n'est pas mentionnée au dossier....

Autre exemple, vous souhaitiez accorder le TAD uniquement aux salariés notés « satisfaisant » ou plus et suite à nos demandes vous avez fait marche arrière, mais le dossier n'est pas mis à jour....

Nous tenons cependant à nous exprimer sur les modalités renseignées au dossier :

- Accès inégalitaire au TAD en nombre de jours selon l'affectation : site /réseau, grosses unités/petites unités...
- Rigidité : pourquoi imposer la rotation 50% télétravail /50% travail déplacé ?  
Lourdeur dans la planification, et pour les collaborateurs, et pour les managers (Outlook + Emaco + Jooxter)
- « Installation électrique conforme » : n'est-il pas un peu facile de faire porter la responsabilité au salarié en cas de sinistre électrique ?

Pour conclure, ces critiques n'ont pas vocation à remettre en cause la nécessité du TAD.

Nous sommes tout à fait conscients qu'il s'agit là d'une demande forte d'une partie des salariés, cependant nous dénonçons une phase de test trop restrictive, et dégradée du fait de l'utilisation d'outils inadaptés.

-

### Consultation des élus SUD: REVISION ANNUELLE DU DUERP ET PROGRAMME DE PREVENTION 2022 :

#### A) DUERP :

Pour enrichir et affiner le DUERP, et pour répondre aux préconisations de l'Inspection du Travail, des UNITES de TRAVAIL différenciées ont été définies depuis 2020. Ces UNITES de TRAVAIL « représentent des situations d'organisation du travail au sein desquelles les salariés sont exposés de façon relativement homogène à une même typologie de risques professionnels ». Nous reconnaissons une tendance à évoluer positivement dans la détection des risques et nous sommes conscients de la masse de travail générée par cette évolution du DUERP. Cependant, nous vous encourageons, comme proposé à maintes reprises en CSSCT, à détailler encore davantage pour arriver à l'identification de chaque unité ou point de vente. A notre avis, ce travail, certes fastidieux, est indispensable pour aboutir à une utilisation concrète de l'outil. Nous ne voyons pas l'intérêt de passer du temps à débattre pendant des heures du niveau de gravité de tel ou tel risque, si dans la vraie vie personne ne se sert du DUERP... Second point, nous nous félicitons de la mise à jour de l'outil qui répertorie enfin les risques liés à des situations de harcèlement (moral et sexuel), cependant nous attendons, comme vous le savez, une prise en charge réelle et rapide de ces situations lorsqu'elles sont identifiées... Ces deux points nous conduisent à **voter défavorablement** concernant la révision 2021 du DUERP.

#### B) PROGRAMME DE PREVENTION 2022 :

Nous constatons que les actions concrètes (mise à part la mise en place du dispositif automatique de Travailleur Isolé qui se fait au fil de l'eau) sont positionnées sur le dernier trimestre, voire même le mois de décembre 2022. Nous regrettons cet état de fait et votons **défavorablement**.

15/09/2022

## INFORMATION MENSUELLE des Elus SUD CSE du 15/09/2022

### Consultation des élus SUD : BILAN 2021

#### HYGIENE ET SECURITE :

Nous avons détecté plusieurs points d'alerte dans ce bilan :

-L'effectif moyen mensuel augmente de 6 par rapport à 2020, quand les embauches CDI diminuent de 7 et les départs CDI augmentent de 27.... ce qui veut dire que le taux de non CDI augmente dans l'effectif moyen mensuel... ce qui veut dire que le besoin d'accompagnement et de formation augmente dans la CR...

-Le nombre d'accidents du travail augmente (+8), tout comme les sollicitations pour bénéficier d'un accompagnement sophrologique (13 salariés en 2020, 21 salariés en 2021)... ce qui laisse à penser que la pression est toujours présente dans l'entreprise...

-Le taux de participation à l'enquête salariés a diminué de 10% (81% en 2020 et 71% en 2021)... se sent-on de moins en moins écoutés? ...

-En matière de formation, toujours trop peu de formations pratiques axées sur les fondamentaux métiers (bases de l'habitat, fiscalité...)

Pour ces raisons, nous votons **défavorablement** sur ce dossier.

### Consultation des élus SUD : SITUATION

#### ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE LA CR

#### (rapport SYNDEX) :

L'année 2021 constitue une année dynamique pour la CR avec une bonne activité notamment sur les cartes, la prévoyance et une quasi-stabilité du nombre de clients. On notera que la conquête brute est supérieure à 2019, année de référence.

L'activité crédit est toujours soutenue en 2021, sans impact PGE, contrairement aux prévisions. Un bémol pour les prêts consommation pour lesquels on constate une difficulté à garder nos parts de marché.

Concernant la collecte, notre CR gagne 1 rang en 2021 et se positionne au 18ème rang des CR sur les encours à fin décembre. Le retour à une relative stabilité des marchés financiers ainsi que la poursuite de la stratégie de développement des contrats en unités de compte a permis d'augmenter de 35,9% la part des UC dans la collecte brute d'assurance vie et d'arriver à un taux d'atteinte de 163% sur les contrats abonnés PREDICA.

Pour ce qui est du PNB, les activités bancaires et de services permettent un rebond de celui-ci en 2021 (+2,3%).

La progression de la MIG et des commissions (record historique à 169,7 M€ soit 44% du PNB) absorbe la baisse du PNB Fonds Propres liée à celle du dividende CASA (-22% dus au COVID) et à la fin du dividende de Bankoa.

La croissance du PNB se répercute sur le RBE avec des charges de fonctionnement maîtrisées en 2021 (baisse de la sous-traitance, des honoraires et des contributions réglementaires, mais hausse des frais immobiliers et versement d'une subvention aux caisses locales).

Concernant les charges de personnel, les rémunérations fixes sont globalement supérieures de 3,6% par rapport à 2020 avec une augmentation des ETP moyens payés de 9,2% (taux qui ne tient pas compte de l'effet Noria toujours important dans la CR).

A noter que le retour financier (12,9 M€) n'a augmenté que de 5,5% en 2021 pour une croissance du résultat net de 16%...

Concernant le coût du risque, il est atypique en 2021 à CAPG. D'importantes dotations aux provisions collectives ont à nouveau été passées pour 17 M€, à contre-courant des autres CR où ces dotations ont été diminuées de moitié. Conséquence : baisse du Résultat Net et donc de notre intéressement...

Le FRBG n'a pas été doté en 2021, et pour cause, le stock existant de 169,4 M€ positionne notre CR au 5ème rang en termes de montant et correspond à environ 2 ans de Résultat Net...

Les perspectives 2022 du budget initial prévoient une hausse de 3,8% du PNB, mais une croissance plus limitée du Résultat Net (+0,9%) due à l'absence de produit de cession (comme Bankoa), mais aussi à la poursuite de la rénovation immobilière, et au renouvellement prévu du parc informatique notamment...

En conclusion, l'année 2021 a été une année intéressante du point de vue économique et financier pour la CR. Malgré des investissements immobiliers importants et coûteux et des sur-provisionnements, le Résultat Net est en progression de 16%. Les salarié(e)s étaient donc en droit d'espérer une augmentation significative de leur rémunération qui aurait permis une hausse réelle de leur pouvoir d'achat.

La réalité ayant été tout autre, du moins pour les salarié(e)s lambda, les élu(e)s CSE SUD émettent **un vote défavorable** au bilan économique et financier 2021 de CAMPG, et ce sera le cas tant que notre Direction n'accordera pas aux créateurs de richesse la considération qu'ils méritent.