

Compte rendu CSE du 27 mars 2026

Résultats CERA 2025 - Compte rendu de la commission économique du 12 mars

- PNB en hausse de 8,2% soit **759 M€**/Frais de gestion : +2,5% /Coût du risque : 71,1 M€ +13,1 M€
- Résultat Net **181 M€ en forte hausse (+ 25,8 M€)**
- COEX en baisse à 59,9% vs 63,2% en 2024

Précision sur les modalités de réalisation de l'enquête Great Place to Work

En réponse à de nombreuses questions sur le respect de l'anonymat des réponses, la direction nous confirme qu'aucune réponse individuelle n'est transmise à la CERA. Si des items sont très décalés, l'idée est de trouver des solutions dans chacune des directions dans un objectif d'amélioration continue. **Le SNE-CGC demande si la direction prévoit aussi de son côté des actions précises pour répondre à certaines attentes fortes des salariés.** Réponse de la direction : « On y réfléchit »

Information/ consultation : Projet d'évolution de l'organisation BDR

Ce projet est présenté par la direction comme un projet de développement avec l'accélération du dialogue stratégique. Dans un climat d'incertitude majeure pour les différents acteurs de la BDR, la CERA doit renforcer sa légitimité de tiers de confiance en développant ses expertises. Les évolutions prévues :

- L'ingénierie financière va être renforcée et sera rattachée au membre du directoire
- La direction du développement BDR se recentre sur le marketing, le pilotage, offres et solutions
- Création de deux banquiers conseil rattachés au membre du directoire pour accompagner les clients dans leurs projets de développement
- Hypéria sera rattachée à la direction corporate qui deviendra la **direction entreprises et banque du dirigeant** afin de multiplier les relais
- Création de la direction immobilier et logement social qui gèrera aussi bien les projets immobiliers public/privé pour plus de synergies

L'avis sera rendu en avril, n'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de vos observations

Avis du SNE-CGC sur le projet d'évolution de l'organisation du Pôle ressources humaines

Les élus du SNE-CGC émettent un avis d'abstention sur le projet d'évolution de l'organisation du pôle ressources humaines. Nous regrettons, en effet, l'absence d'une réflexion globale sur ce pôle notamment pour traiter de la gestion des carrières, de la fidélisation des salariés ou encore de la politique salariale.

Jour de fermeture 2026

Compte tenu du calendrier 2026, les salariés travaillant **du mardi au samedi se verront attribuer ½ RTT supplémentaire. Fermeture le samedi 26 décembre** sans impact sur le contingent des congés ou RTT.



Information/consultation : Projet d'évolution de la direction des engagements

Trois objectifs présentés à ce projet d'évolution : Renforcer le fonctionnement de la direction / Améliorer les process et les outils / Être davantage en capacité de participer au développement de la technicité des chargés d'affaires BDR et Pro et des futurs chargés d'affaires BDR et Pro. Il est prévu la création au sein de la direction d'un service engagements pôle BDR et le transfert de deux ETP du service engagements pôle BDD / Hypéria au sein de ce nouveau service. **L'avis sera rendu en avril, n'hésitez pas à nous contacter.**

Formations réglementaires

Environ 96% des salariés réalisent leurs formations. Afin d'arriver à 100% **la direction envisage l'instauration d'un malus financier** correspondant à 4% de la part variable versée aux salariés concernés, par formation non faite dans la limite de trois sur l'année. Pour les salariés n'étant plus éligibles à la PV, la sanction serait la non-éligibilité à l'AI pour l'année en cours. Si la réalisation des formations réglementaires fait partie des obligations de chaque salarié, nous interrogeons la direction sur ce type de mesures qui nous surprennent fortement. Par ailleurs, nous notons que depuis plusieurs années nous demandons, en vain, que des critères objectifs soient définis pour l'obtention d'une AI. Nous notons néanmoins, que la direction sait trouver des critères précis pour ne pas être éligible à l'AI.

Plan d'accompagnement des salariés sur l'IARD et le Conso

La direction semble satisfaite de ce dispositif qui porterait selon elle ses fruits.

Les élus évoquent une situation bien différente au vu des remontées qu'ils peuvent avoir. Nous rappelons à la direction qu'avant de mettre en place ce type d'accompagnement, il nous semble nécessaire aussi de regarder dans quelles conditions de travail les salariés ont dû exercer leurs missions, avec souvent des postes vacants et un turn-over important au sein de leurs agences.

A noter qu'à ce jour encore 80 salariés gèrent plusieurs portefeuilles et que l'agence passerelle ne peut en accueillir davantage étant au maximum de ses possibilités avec 52 portefeuilles gérés.

Point BDD : Résultats commerciaux à fin mars (quelques chiffres clés)

Marché des particuliers : RDV : - 11% / Collecte : -51 M€ soit 15% des CE/Conso : dans le rythme de 2025 Immo : +19% (421M€) /IARD : en retrait sur le brut et ventes nettes négatives/ Banca : en recul significatif.

Marché des pros : Forfaits : 152 ventes nettes soit 5% des CE /Crédit MLT : 80,5 M€ soit 8,9% des CE.

Retour sur l'ouverture des AEL entre 12H30 et 13h30

A date la direction enregistre 10 appels par jour et par AEL sur la tranche 12h30/13h30.

Le SNE-CGC demande la volumétrie d'appels sur les autres tranches horaires en moyenne afin de voir la pertinence de cette mesure. La direction reviendra vers nous car elle ne dispose pas des statistiques en séance.

Attribution de la prime pour la gestion de plusieurs portefeuilles

Les élus SNE-CGC, porteurs de cette mesure depuis des années, demandent que **les chargés pros** soient aussi éligibles à cette prime. La direction répond que cela est prévu pour 2026. Nous insistons pour un versement aussi en 2025. La direction va regarder.

Pour rappel une expertise a été votée par le CSE en février suite à l'annonce de fermetures d'agences. L'avis sera rendu fin avril. N'hésitez pas à nous contacter

