



Compte rendu CSE du 18 septembre 2026

Déclaration préalable : demande d'une prime exceptionnelle

En ouverture de séance, le SNE-CGC a lu une déclaration préalable demandant le versement d'une **prime exceptionnelle** pour faire face à la forte hausse du carburant et, plus largement, à l'inflation.

Cette demande a également été déposée sous forme de **réclamation collective** afin d'obtenir une réponse de la direction. La déclaration vous est déjà parvenue en agence et reste **consultable sur le site intranet**.

EXTRAIT DE LA DÉCLARATION

« Pour le SNE-CGC, soutenir le pouvoir d'achat de celles et ceux qui contribuent chaque jour aux résultats de notre entreprise doit aujourd'hui se traduire par des actes. »

Déclaration préalable du SNE-CGC, CSE du 18/09/2026

Vie du CSE : COS et audit de début de mandature

Représentation du CSE au COS (Nassira GUERROUI) : le SNE-CGC demande que le cadre légal et le rôle du représentant du CSE au Conseil d'orientation et de surveillance soient clarifiés, et que les dates des réunions soient communiquées suffisamment en amont aux élus pour leur permettre de faire remonter leurs observations, voire de préparer une déclaration préalable.

Audit de début de mandature : le nouveau bureau a présenté son projet d'audit du fonctionnement général du CSE : gouvernance, process et procédures, gestion des salariés, attribution des activités sociales et culturelles, protection des données personnelles. Objectif : identifier les pratiques à sécuriser et les améliorations à apporter au service de tous les salariés, dans un esprit d'équité et de respect des règles.

Projet Italie

Le projet initial de filiale en Italie détenue par la CERA et la CECAP évolue : dans un premier temps, un **bureau de représentation porté uniquement par la CECAP** est envisagé, pour tester le business plan, évaluer la profondeur du marché et préparer une éventuelle filiale. Le volet informatique, étudié par BPCE IT, bute à ce stade sur le coût de la solution.

BDD Accueil : création de postes GCA et CCA

16 agences disposent déjà d'un poste dédié. **11 créations de GCA** sont prévues et **2 créations de CCA** sont à l'étude sur un périmètre de 54 DCMM (9 DCMM disposent déjà d'un GCA). Les créations ne sont pas automatiques : le besoin est exprimé par les DCMM et les réseaux, analysé par la Distribution puis validé avec les RH. Là où le flux d'accueil le justifie, l'un des deux conseillers clientèle pourrait évoluer vers une fonction de GCA avec un portefeuille réduit.

Le SNE-CGC a rappelé que, dans les agences classiques, l'accueil tournant représente une charge réelle pour les équipes et peut justifier un poste dédié. La Direction ne souhaite pas systématiser ces fonctions et évoque des ajustements d'organisation, notamment la fermeture au public l'après-midi de certaines agences conseil.

BDD Plans d'accompagnement « Tous acteurs de la performance »

Le dispositif est pérennisé tout au long de l'année, avec un volume limité à **5 salariés par réseau et par trimestre**. La Direction indique vouloir intégrer davantage de salariés dans un accompagnement, notamment par l'augmentation du seuil d'éligibilité.

Le SNE-CGC demande que les écarts de performance soient analysés au regard de la réalité des situations : absences, maladie, turnover, postes vacants, contexte local. Il restera attentif au caractère réellement accompagnant du dispositif, à la pertinence des critères et aux moyens donnés aux salariés pour progresser.

BDD Regroupements d'agences : calendrier et accompagnement

7 regroupements réalisés, 9 décidés et planifiés, 2 en attente de solutions RH, avec des opérations jusqu'au printemps 2027. Planning type : information des présidents de SLE et des maires, courrier aux clients environ 5 semaines avant la fermeture, appel des foyers éligibles à l'agence en ligne, recueil des accords et transfert des clients. Les premiers courriers seront désormais signés par le DA, et non plus par les DCMM.





Dans 80 % des cas, un portefeuille reste dans l'agence d'origine et un portefeuille suit le collaborateur vers l'agence cible (répartitions particulières : La Rochette vers Pontcharra-Allevard, Saint-Michel-de-Maurienne vers Saint-Jean-de-Maurienne-Modane). L'enquête à chaud QHD est interrompue 6 mois pour les clients changeant d'agence et le collaborateur transféré ; l'enquête à froid SAE (BPCE/Kantar) se poursuit.

Le SNE-CGC propose d'organiser des enquêtes « post-fermeture » pour évaluer le réel impact sur les clients.

Consultations : avis du SNE-CGC

Regroupement Chassieu-Genas **AVIS NÉGATIF**

Regroupement prévu au second semestre 2027 dans un programme immobilier proche de l'actuelle agence de Genas, avec un effectif cible de **7 collaborateurs contre 8 aujourd'hui**. Nos réserves : la suppression d'un poste, la charge supplémentaire liée à l'accompagnement et au transfert des clients vers l'agence en ligne, le manque de visibilité à long terme sur le maillage des agences physiques. **L'opportunité immobilière n'est pas, selon nous, une raison suffisante pour justifier une nouvelle fermeture d'agence.**

Le SNE-CGC demande un suivi précis des conséquences concrètes pour les salariés et les clients, des moyens d'accompagnement adaptés à la charge réelle et une vision claire de l'évolution du réseau.

Direction des Moyens Généraux **AVIS POSITIF**

La nouvelle organisation renforce les synergies entre les activités immobilières de travaux et de maintenance, et développe la polyvalence sur les activités support et la gestion des budgets. Cette évolution, que nous avons connue par le passé, répond selon nous aux besoins de l'entreprise et du service.

Changement de nom de trois agences

Bellegarde-sur-Valserine, Pontcharra-sur-Turdine et Bonne-sur-Menoge : les dénominations évoluent pour tenir compte du changement de nom de leurs communes.

RH Bilan du télétravail au 31 août 2026

2 526

collaborateurs éligibles

2 008

télétravailleurs

79 %

part des télétravailleurs

4 431

demandes depuis l'ouverture

Répartition : télétravail flexible (24 jours par an maximum) 887, soit 44,17 % ; régulier fixe 682, soit 33,96 % ; régulier variable 2 jours 261, soit 13 % ; régulier variable 1 jour 178, soit 8,86 %. Utilisation très variable selon les pôles : 50 % à la BDD, 62 % aux RH, 69 % à la BDR, 77 % au pôle Présidence du Directoire, 81 % aux Finances, 86 % aux Opérations. Le vendredi concentre 31 % des jours déclarés, devant le mercredi (20 %) et le jeudi (18 %). **Dans les réseaux commerciaux, l'usage est nettement plus faible : 21 % dans le réseau des deux Savoie, 30 % en moyenne dans les autres réseaux.**

Le SNE-CGC rappelle que ces chiffres, en particulier en agence, dépendent fortement des managers, qu'il est important de sensibiliser. **Nous demandons que le réseau bénéficie d'1 jour de télétravail par semaine.**

RH Travail à temps partiel

La CERA compte **439 salariés en CDI à temps partiel choisi**. Le SNE-CGC a demandé que les situations soient examinées au regard des contraintes humaines et familiales, notamment pour les femmes, et de leurs effets possibles sur l'organisation du travail et les parcours professionnels.

RH Bilan de la campagne d'alternance 2025-2026

151 alternants, dont 90,7 % sur des fonctions commerciales et 9,3 % sur des fonctions support. 46 poursuivent une nouvelle année d'études à la CERA (42 en BDD, 2 en BDR, 2 en fonctions support). **Taux de transformation** : hors poursuites d'études, ruptures et processus en cours, 21 alternants sur 98 poursuivent en CDD ou CDI, soit 21,4 % (20,7 % sur les seules fonctions commerciales : 18 sur 87). Les résultats sont très contrastés, de 0 % dans plusieurs périmètres à 36,4 % en Deux Savoie. **Au total, 72 alternants quittent la CERA, toutes raisons confondues, soit près de 1 sur 2.**

