

Compte rendu du CSE du 18 Mai 2022

Bilan à chaud du Flex Office : pour la direction, "tout va bien" avec soit disant 90% des salariés qui sont "satisfaits" de leur nouvel environnement de travail. En fait, 53 ont répondu soit 62% des utilisateurs et la question était "êtes-vous globalement satisfait ?" Le ressenti exprimé auprès des élus ne reflète pas ce gros taux de satisfaction d'autant qu'il reste encore pas mal de points d'amélioration selon la direction elle-même. Certains trouvent le Flex fédérateur et sympathique mais il est demandé aux managers de montrer l'exemple et de stimuler des actions qui fédèrent et les moments de convivialité quand les choses ne se font pas naturellement par les collègues. Problème pour les RQTH qui tout en étant prioritaires pour bénéficier d'un poste "adapté" mais non réservé, faisant que le poste adapté peut être occupé par une tierce personne sans problématique de santé qui va modifier tous les réglages parfois pointus du fauteuil et de la table.

Consultation Déménagement de la BDR à Maxwell avec passage en Flex Office et adaptations pour le service DRH : l'objectif pour la direction est de regrouper tous les salariés de la BDR à Maxwell afin de recréer un vrai collectif dans cette Direction sachant qu'en plus, la majorité des clients sont à l'extérieur de Toulouse et qu'il est plus facile pour les commerciaux de partir en clientèle au départ de Maxwell que du centre-ville. Le rapprochement de la DRCCP est aussi mis en avant. Des travaux de rafraîchissement (sols et éclairages) sont promis, sauf le changement de clim, pourtant ancienne et énergivore. Les personnes concernées par ce déménagement se verront appliquer les accords mobilité toujours en vigueur dans l'entreprise. Pour ceux rencontrant des difficultés particulières, la possibilité de fonctionner en horaires décalés et d'accéder à des tiers lieux pour travailler un jour par semaine sera instaurée. Un bilan, au bout de 3 mois, sera fait.

Concernant la RH, les aménagements demandés ne sont pas acceptés au motif des futurs travaux au siège prévus par le Plan stratégique. Seule avancée, la réouverture de la terrasse sous réserve qu'elle soit systématiquement refermée tous les soirs par les utilisateurs. Si non respect, fermeture définitive.

Il a aussi été demandé de mettre une navette entre Les Arènes et Maxwell aux horaires de pointe (pas de position de la Rh à l'issue du CSE, à suivre), la ligne de bus desservant Maxwell n'étant pas satisfaisante en terme de temps de trajet.

Avis négatif à l'unanimité.

Consultation Projet de réorganisation du réseau entreprise BDR : l'organisation datant de 2019 n'étant pas satisfaisante, pour revenir à nos valeurs de proximité et à une cohérence géographique et structurelle, il a été décidé de passer à 4 centres d'affaires avec un directeur chacun, un Directeur commercial chapeautant le tout. 3 postes supplémentaires sont créés dont 1 poste de directeur prospective et

partenariats et 2 postes de chargé d'affaires entreprises. Contrairement à ce qu'a dit Mr Berthelier en séance, il a été demandé que l'ensemble des postes fasse l'objet d'une publication, conformément aux engagements de la direction. Une question demeure, le nombre d'ACM sera-t-il suffisant si l'augmentation d'activité attendue est au rendez-vous ?

Avis positif unanime

Consultation Projet d'évolution BDR : s'adapter pour faire face aux enjeux de marché en renforçant et structurant les marchés spécialisés.

- 1) Création d'un poste de manager support professionnel de l'immobilier.

Avis positif unanime

- 2) Transformation d'un poste d'expert Middle Office ingénierie financière vers un poste de Juriste Ingénierie Financière aux solides compétences en matière de juridique transactionnel, sa vocation étant d'être un juriste opérationnel sur les transactions (ressource externe déjà dénichée au CA).

Avis positif unanime.

- 3) Le vote portant sur une harmonisation des libellés de poste "Responsable Etudes et Pilotage".

Avis positif unanime.

Consultation Projet d'évolution du pôle finances : Évolution classifiante des postes avec renforcement de l'expertise. La DISG devient la DET (Direction de l'Environnement de Travail). Dans le cadre de notre engagement RSE, un diagnostic énergétique est en cours sur l'ensemble des bâtiments de la CEMP afin de faire des économies d'énergie. Le besoin de compétences pour piloter des projets énergétiques va conduire au recrutement d'un chef de projet énergie et développement durable, dans un premier temps à mi-temps à la CEMP et l'autre mi-temps à la BPOC, mais sous contrat avec la CEMP où il devrait passer à temps plein au bout d'un an. Transformation d'un poste de Chargé de réalisation travaux en Chef de projet travaux, nouveau profil avec des compétences en architecture.

Division en deux du service logistique (par anticipation du départ en retraite de la responsable) avec un département Pilotage prestations et Encaisses et un Département Cadre de Vie dont les managers respectifs se répartiront la charge managériale et d'expertise. Création, par transformation, d'un emploi de chef de Projet Comptabilité Reporting à la Direction Comptabilité Fiscalité, d'un poste Gestionnaire Relation Fournisseurs à la Direction Contrôle de Gestion, d'un poste Chef de Projet Data & Décisionnel et d'un d'analyste Data & Décisionnel à la Direction Data et Décisionnel et enfin d'un Expert Contentieux à la Direction Juridique et Contentieux. +4,5 ETP à l'arrivée.

Si certains postes avec des compétences spécifiques seront recherchés en externe nous espérons que la Direction ira chercher au maximum des ressources en interne.

Avis positif unanime.

Bilan politique stage 2021 : 74 stagiaires dont 42 de gratifiés - 60% d'hommes - plus de stagiaires dans le réseau qu'au siège – 32% se sont vu proposer une suite à la CEMP

Bilan handicap : le secteur protégé n'est plus comptabilisé dans le taux d'emploi TH par contre les +50 ans sont comptés pour 1,5. En tenant compte de ces paramètres, le taux 2021 était de 8,89%, largement supérieurs au seuil de 6%. 7 embauches en 2021 et 11 nouvelles reconnaissances RQTH. Il a été rappelé l'utilité des cellules de maintien dans l'emploi et demandé d'y intégrer systématiquement un élu du CSSCT. Il serait bien que tous les salariés concernés aient communication de leurs droits à travers les textes légaux et statutaires plus une information de ce qui se fait en CEMP à leur intention (financement appareillage,...). Plan d'action 2022 : maintien dans l'emploi – accès à l'emploi – changement de regard et soutien au secteur protégé et adapté (STPA).

Bilan social 2021 : 1726 salariés dont 93% en CDI et 59% de femmes. 152 recrutements – 242 salariés promus. Un grand débat s'est instauré autour des rémunérations jugées trop faibles par les élus qui ont aussi dénoncé l'iniquité entre le salaire d'un embauché récent et celui d'un salarié avec 15 ou 20 ans d'ancienneté, ce dernier touchant parfois moins que le premier...

Consultation Modification du Règlement intérieur : Mise à jour sur le harcèlement sexuel et les comportements et propos à caractère sexiste ainsi que sur les outils informatiques. Il a été indiqué que tout message personnel doit pouvoir être identifié comme tel et doit donc porter la mention "Personnel" ou "Confidentiel" dans son onglet ou être archivé dans un dossier ayant la mention "Personnel" ou "Confidentiel". Il a été rappelé que le transfert de sa boîte mail à une tierce personne en cas d'absence programmée est vivement déconseillé même si techniquement c'est possible, ça entraîne la responsabilité du titulaire de la boîte. Aucune ressource non confiée par la CEMP ne doit être connectée au réseau informatique de l'entreprise sauf autorisation du service sécurité du SI après analyse du matériel par celui-ci.

Avis positif à l'unanimité.

Point sur la situation opérationnelle de la DRH : les derniers recrutements vont se faire en septembre – les revues de direction vont être modifiées avec des délais plus courts dès cette année.

Tirage au sort pour vente de l'appartement de Font-Romeu : 5 candidats, suite au tirage au sort par un huissier de justice, la priorité pour la vente de cet appartement est donnée à Laura ARCIS.

Prenez soin de vous et bien sûr n'hésitez pas à communiquer avec nous
L'équipe syndicale



DESPLATS Jean-Luc 0625910161

RAKOTOASIMBOLA Maryline 0670402957

MAYRAND Christian 0603985915

MOREELS Cécile 0663873792

PEYRUSSE Isabelle 0672225587

PEIRE Amélie 0651200073

TRESSIERES Pierre-Tanguy 0668274341

BORDONADO Christian 0620589068

VISENTIN Yohan 0603992907

MURCIANO Myriam 0620337523

spbcemp@orange.fr

<https://cgtcemp.fr>