



CSE Crédit Agricole

Bienvenue sur votre portail CSE

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Procès-verbal

Réunion CSE

PV-2026-0004

DATE	9 juillet 2026	
HORAIRE	08 h 30	
LIEU	Présentiel	
STATUT	Brouillon	

PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION CSE

Ordinaire du 09/07/2026 à 08:30 — Presentiel

Participants

- **ALY Maëlle** — Titulaire [P]
- **BOADY Joëlle** — Titulaire [P]
- **BORES Cindy** — Titulaire [P]
- **CHAMMOUGOM Didier** — Titulaire [P]
- **DISA Romuald** — Titulaire [A]
- **EBRING James** — Titulaire [A]
- **EUGENIE Florence** — Titulaire [A]
- **GRENIÉ Fabien** — Titulaire [P]
- **LOUIS DIAS-PORIONE Audrey** — Titulaire [A]
- **PERIAN-BUREAU Mylène** — Titulaire [A]
- **PRINTEMPS Jean-Bruno** — Titulaire [P]
- **RANGAMIE Line** — Titulaire [P]
- **SAMPSON Aliette** — Titulaire [A]
- **TONDU Mylène** — Titulaire [P]
- **VALLEE Fabienne** — Titulaire [P]
- **BULIN Syndie** — Suppléant [A]
- **CHOLET Manuel** — Suppléant [A]
- **COMMERE Fred** — Suppléant [P]
- **COURTOIS Lawrence** — Suppléant [A]
- **ESPIAND Jean-Yves** — Suppléant [P]
- **GEROHE Malika** — Suppléant [A]
- **GIRARD Brigitte** — Suppléant [A]
- **HOUELCHE Lionel** — Suppléant [A]
- **JOSPITRE Danie** — Suppléant [P]
- **LAQUITAINE Murielle** — Suppléant [P]
- **NIMIAS Yves** — Suppléant [A]
- **POSTROS Rwanda** — Suppléant [A]

siège. Il rappelle qu'ils sont actionnaires de CASA et continue d'investir une partie des capitaux propres dans les développements du groupe (via la fédération nationale groupe, CA transition énergie, CA santé territoire, CAPS, la plateforme d'intelligence artificielle, DOXALLIA etc...).

Il précise que les comptes au 30 juin, sont provisoires et illustre une bonne performance opérationnelle avec l'exigence de la CR avec les provisions pour risque qui sont élevées. Il ajoute que le PNB progresse au-dessus du budget avec 5% de plus du PNB. Il précise que les charges de fonctionnement sont maîtrisées. Il précise que la CR assume le développement de la masse salariale, avec une progression du salaire avec les accords NAO, une maîtrise des autres charges tel les charges de consulting et les charges externes qui progresse de moins de 1%. Il précise que le résultat brut progresse de 15%.

Il ajoute que la CR doit assumer un coût du risque multiplié par deux, comparé à l'an dernier, ce qui amène à un résultat net de 11M€ au regard du RBE. Il précise que ces données sont à prendre avec prudence car ce sont des chiffres provisoires. Il rappelle que les comptes n'ont pas encore été validé par les commissaires aux comptes.

Actualité

Il indique que la CR est toujours dans un processus de remédiation à la suite de la mission d'inspection 2025 avec 50 recommandations globales. Il précise que 25 recommandations ont déjà été levées. Il indique que, lors

du deuxième comité prévu le lendemain, il sera proposé de lever 18 recommandations supplémentaires. Si ces propositions sont validées par le comité, la CR pourra clôturer 48 recommandations sur les 50 identifiées. Il indique qu'il souhaiterait tout clôturer pour le comité de septembre. Il ajoute qu'une 2ème mission de conseil (sans cotation) pourrait aider à travailler sur les domaines de risques qui seraient identifiés afin d'apporter une vision globale de benchmark des CR.

Il revient sur le projet d'entreprise (déclik +) qui arrive à échéance en 2026. Il ajoute qu'il faut poser les bases de ce que pourrait être le projet pour voir ce qui va guider la bonne tenue de l'entreprise. Il ne souhaite pas faire un projet d'entreprise trop complexe afin d'embarquer l'ensemble de l'entreprise dans un projet commun avec les Elus.

Réhabilitation du siège et les sous projets associés

Il informe que la CR est actionnaire de la SCI CWC à 49%, qui est en cours de construction et sera le site de repli durant les travaux du siège. Il précise qu'ils sont accompagnés de CA IMMO car ils veulent faire un site moderne et plus respectueux RSE. Il indique que la date prévisionnelle de transfert des équipes vers le site de repli est en S1 2028. Il rappelle que les Elus du CSE seront régulièrement avisés, informés et consultés sur les différentes étapes du projet.

Le représentant syndical du Sunicag demande de reprendre les éléments du coût du risque. Il souhaite connaître le pourcentage que représente le SMGEAG dans le coût du risque. Il indique avoir le sentiment que le SMGEAG n'est pas le seul facteur expliquant le niveau de l'encours.

Monsieur Samuel Frugier, Directeur Général, rappelle qu'il y a plusieurs éléments pour le coût des risques tel que : le risque de contrepartie, le risque opérationnel, la protection d'entreprise via le FRBG. Il ajoute que sur le premier point il faut savoir que les règles bancaires sont le provisionnement des risques sur un portefeuille de risque saint qui génère des provisionnements collectifs. Il ajoute que la CR est en reprise de provision lié aux différentes hypothèses communiquées par CASA. Il précise que BRG envoie par la suite des recommandations par filière sur cette catégorie de risque. Il ajoute qu'à partir de ces recommandations la CR applique une adaptation locale par rapport à la réalité du portefeuille. Il confirme que la CR n'a pas de provision de contrepartie sur le SMGEAG car les règles définies au titre de l'IGL de 2025 sont de provisionner les impayés après 3 ans de retard sur les collectivités locales et les EPCI.

Le Président du CSE rappelle que le SMGEAG n'honore plus ses créances de plus de 1 an. Il indique que le SMGEAG n'a pas généré de provision mais du défaut.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, indique que les provisions pour 2028 seront de 2,8M€. Il précise qu'il n'y a pas de provision sur le SMGEAG en termes de risque de contrepartie. Il précise qu'au bout d'un moment l'Etat sera assigné. Il précise que la CR n'a pas de garantie autre que celle liée à l'EPCI. Il précise que juridiquement un EPCI ne peut pas déposer le bilan mais il peut le contester. Il précise que tous les compartiments de clientèle voient le niveau de défaut progresser (PRO, PART, entreprise) ce qui génère du défaut individuel. Il indique que certains dossiers vont sortir du défaut car ils vont commencer à rembourser la CR. Il précise que la CR doit consolider les ressources de la CR pour se prémunir demain.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, revient sur les autres types de risques tel que les risques opérationnels liés à différentes tentatives de fraude où la CR doit provisionner, les risques RH avec d'anciens contentieux sociaux qui ne faisait pas l'objet de provision dédié mais avec l'accord des commissaires aux comptes la CR a décidé de provisionner. Il précise que sont les préconisations sur 3 ans des avocats sur chaque dossier.

Un Elu de l'UGTG s'interroge sur l'absence de provisionnement antérieur, compte tenu de l'ancienneté des contentieux.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, rappelle qu'il prend une entreprise dans l'état actuel qu'elle est et assume en droit de suite les décisions passées. Il précise qu'ils ont le droit d'évoluer sur les décisions futures. Il indique que la décision de provisionner sur les anciens contentieux a été prise dès son arrivé. Il rappelle que ce sont des dossiers individuels et confidentiels. Il précise qu'il ne souhaite que ces dossiers ne mettent pas en difficulté le résultat net de la CR. Il ajoute que les experts sont plus prévenants sur ces dossiers afin de provisionner.

Un Elu de l'UGTG demande si l'instance aura connaissance des paiements.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, répond par la négative. Il précise qu'ils n'ont pas le droit de communiquer sur des décisions individuelles. Il indique qu'ils pourront indiquer le montant que ça a coûté à la CR sur l'année. Il explique que le provisionnement ne touchera pas au résultat net lors des décisions de justice.

Un élu de l'UGTG rappelle que les salariés de la CR n'ont pas exposé l'entreprise à la suite de la perte de 10 millions sachant que les comptes avaient été validé par les commissaires au compte. Il espère voir le bout du tunnel avec les différents dossiers qui sont en contentieux afin de soulager le taux du risque. Il approuve le travail fait par la nouvelle Direction car ils ont fait le nécessaire pour restructurer et réorganiser le service des

risques.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, précise que la perspective du coût du risque augmente dans toutes les CR car le taux de chômage progresse avec un taux de défaut qui côtoie les 5%. Il indique que la CR de l'immobilier va mal en Guadeloupe et rappelle que la CR est exposée ce qui génère des coûts. Il précise que la pérennité de la CR n'est pas en jeu et rappelle que la CR est la seule banque de plein exercice en Guadeloupe mais pour le rester il faut montrer qu'elle est capable d'encaisser les chocs en fiabilisant les processus.

Le représentant syndical du Sunicag demande combien est l'encours des défauts.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, répond qu'il est de 140. Il ajoute que le résultat brut d'exploitation permet d'assumer un surcoût de tous les risques évoqués. Il ajoute que le résultat brut d'exploitation progresse de 15% et permet à la CR d'assumer une partie des surcoûts des risques.

Un élu du Sunicag demande quelle solution sera mise en place pour le SMGEAG.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, répond que c'est le FRBG mais il ne peut pas le lier comptablement. Il informe que l'Etat est assigné mais il ne sait pas quand ils vont payer.

Un élu du SNECA demande s'ils savent comment provisionner le FRBG.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, répond que c'est une condition d'exercice qui va permettre de voir ce que la CR est capable de faire. Il évoque une échéance de 3 / 4 ans.

Un élu du SNECA demande quelles sont les actions qui sont réalisées pour les risques hormis les assignations et les rachats de dette.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, indiquent mettre en œuvre un suivi rapproché avec un comité d'anticipation du risque afin de prévenir l'entrée en défaut. Il indique qu'il faut également accélérer la sortie du défaut et la diminution du niveau de provisionnement. Il indique que Madame Christelle BRUNE, Directrice du Secrétariat Général & Sociétal et Monsieur Kevin PILATI, RU Filière Recouvrement-Juridique, travaillent sur un plan

d'action relatif aux cessions de créances. Il précise que les comptes comportent des contentieux provisionnés à 100€ datant de 10, 15 ou 20 ans, qui n'ont plus vocation à figurer dans les livres. Ces dossiers doivent être identifiés et qualifiés afin d'être sortis en perte, sans incidence financière pour la CR, les provisions ayant déjà été constituées. Il précise que les cessions de créances n'ont pas d'impact sur le résultat NET.

Un Elu du SNECA déplore le suivi du recours de l'IGL car ils ont le sentiment qu'il y a des trous dans la raquette. Ils ont le sentiment qu'il n'est pas cadré.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, partage la remarque de l'Elu. Il prend l'exemple des déclarations de soupçon qui ne se faisait pas avant mais maintenant l'équipe de Monsieur Jean-Emmanuel CHAPIN, Directeur Conformité Risques Simplification travail sur les déclarations de soupçon. Il ajoute que les missions de Madame Aurélie GAGNER, Chargé de Mission Gouvernance Remédiation et Simplification, est de faire des propositions afin de pérenniser les actions de remédiation.

Un Elu du SNECA rappelle qu'une convention a été signée entre le SIAEG et la SMGEAG dans le cadre de la liquidation du SIEAG. Il demande si l'ensemble des dettes du SIEAG a bien été repris par le SMGEAG, dans la mesure où aucune dette ne semble avoir été renvoyée au CANBT.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, précise que seule la moitié des dettes ont été reprise par le SMGEAG.

Le Secrétaire du CSE soulève une interrogation sur le poste de Madame Aurélie GAGNER, Chargé de Mission Gouvernance Remédiation et Simplification. Il indique avoir l'impression que les RU n'ont pas la capacité d'appliquer les recommandations de l'IGL. Il demande s'il n'aurait pas fallu faire monter en compétences les RU sans forcément créer un poste tampon.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, répond par la négative. Il explique que Madame Aurélie GAGNER, Chargé de Mission Gouvernance Remédiation et Simplification va piloter et coordonner l'ensemble des actions qui reste la responsabilité des unités. Il précise qu'ils ne vont pas désensibiliser les actions des DA et des RU. Il précise qu'elle est là pour faire le tour de contrôle et accompagner les RU afin d'améliorer la qualité de la remédiation.

Un Elu de l'UGTG souhaite avoir un éclairage sur la vision de l'intéressement par rapport à l'avancée de la CR. Ils demandent si les salariés auront un intéressement convenable.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, pense qu'il est convenable mais peut pas dire ce qu'il en saura dans quelques années. Il indique qu'il présuppose qu'il y aura un résultat brut d'exploitation qui sera sensiblement au-dessus du budget. Il précise qu'il ne sait pas ce qui va se passer à la fin d'année.

Un Elu du SUNICAG demande à quel stade est le site de repli.

Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général, indique que la plateforme est montée et précise que les premières montées sont prévues pour la fin d'année 2026. Il précise qu'il n'a pas d'alerte qui fait penser que les travaux ne seront respectés pour 2028.

Le Président du CSE précise que ce sera le premier bâtiment HQE.

Le Secrétaire du CSE rappelle que la CR et le CSE font l'objet d'un contrôle URSSAF. Il déplore que le 22 juin ils ont eu la surprise d'avoir une visite des inspecteurs de l'URSSAF à la suite de l'envoi de l'avis de contrôle arrivé en AR et qui aurait circulé à la DRH mais qui n'est jamais arriver au CSE. Il informe que le bureau du CSE a mandaté Monsieur Eddy BARYTON, expert-comptable afin de prendre en charge la mission et fournir les documents pour l'URSSAF. Il ajoute qu'un délai supplémentaire a été demandé afin de réaliser la mission.

Un Elu de l'UGTG demande combien va couter la mission de Monsieur Eddy BARYTON, expert-comptable.

Le Secrétaire du CSE répond que la prestation coûte 900€.

Le Président du CSE rappelle que le CSE avait été préalablement informé de la réalisation d'un contrôle de l'URSSAF au cours du mois de juin.

Le Secrétaire du CSE le confirme. Il précise qu'ils n'ont pas reçu l'avis de contrôle et la liste des pièces sollicités.

Le représentant syndical du Sunicag, indique que lessalariés ne savent souvent pas à qui s'adresser pour l'instruction des dossiers de financement PRO. Il ajoute qu'avant il y avait des dossiers qui étaient en procédure allégée qui n'existe plus aujourd'hui. Il indique qu'il y a un flou car certains collègues disent qu'il y a des procédures allégées et d'autre affirme le contraire. Il propose de mettre de l'ordre sur ces procédures afin que les managers et chaque agent ne définissent pas leur propre politique.

Un Elu du Sunicag indique que la procédure allégée n'est pas appliquée à l'unité CCM.

Monsieur Samuel Frugier, Directeur Général, indique ne pas avoir connaissance d'une évolution de la politique crédit ni des procédures allégées. Il estime qu'il s'agit peut-être d'une surinterprétation et précise qu'une clarification sera apportée sur ce point.

Le Secrétaire du CSE rappelle qu'il alerte depuis un certain temps sur la question des Engagements, qu'il juge préoccupante, sans évolution notable à ce jour. Il ajoute que, si les délais de traitement se sont améliorés, de nombreuses incohérences subsistent au regard de la politique crédit.

Le Président du CSE ajoute que c'est précisément l'intérêt de la création du middle. Il précise toutefois qu'il ne partage pas l'analyse des Elus selon laquelle la politique crédit ne serait pas adapté. Il rappelle, qu'il y a des procédures d'arbitrages et de recours lors d'un refus des Engagements sur un dossier.

Monsieur Samuel Frugier, Directeur Général, indique qu'il y a des procédures de recours qui permettent de revisiter des dossiers et précise qu'il y a une seule politique crédit.

Le Secrétaire du CSE propose de construire la politique crédit avec les bons acteurs.

Le Président du CSE rappelle qu'il ne faut pas hésiter à se rendre à la Direction en cas de difficulté avec un dossier. Il précise qu'il a mis en place cette procédure de recours qui permet à un conseiller PART, un conseiller PRO, un DA de venir voir les DG afin de faire valoir un dossier qui a été refusé aux engagements. Il informe que dans les projets majeurs il y aura la simplification des process afin d'homogénéiser les procédures.

Suspension de séance : 10h40

Reprise de séance :

Statut : Traité

2. Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaires du 7 mai 2026 et 11 juin 2026, et des réunions exceptionnelles du 28 mai 2026

Débats et échanges :

Le Secrétaire du CSE revient sur la proposition des autres syndicats afin de participer aux travaux du CSE et propose aux Elus du CSE de tracer leur intervention et de les faire parvenir au bureau du CSE afin de comparer avec les notes pour fluidifier la rédaction des PV.

Report de l'approbation et diffusion du PV ordinaire du 7 mai 2026

Le Président du CSE informe du manque de temps pour la relecture. Il propose de passer au vote du report de l'approbation et diffusion du PV du 07 mai 2026.

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Absentions : 0

Le report de l'approbation du procès-verbal est adopté à l'unanimité des votants.

Report de l'approbation et diffusion des PV exceptionnels du 28 mai 2026

Le Secrétaire du CSE propose le report de l'approbation du PV car celui-ci n'a pas encore été circularisé.

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Absentions : 0

Le report de l'approbation du procès-verbal est adopté à l'unanimité des votants.

Report de l'approbation et diffusion du PV ordinaire du 11 juin 2026

Le Secrétaire du CSE propose le report de l'approbation du PV car celui-ci n'a pas encore été circularisé.

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Absentions : 0

Le report de l'approbation du procès-verbal est adopté à l'unanimité des votants.

Décision / résolution :

Report à la prochaine réunion

Statut : Traité

3. Compte-rendu de la Commission Egalité professionnelle du 13 février 2026

Débats et échanges :

Le Président du CSE informe qu'ils n'ont pas reçu le compte rendu et propose le report du dossier.

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Absentions : 0

Le report du compte-rendu est adopté à l'unanimité.

Décision / résolution :

Report à la prochaine réunion

Statut : Traité

4. Compte-rendu de la Commission Formation professionnelle du 13 février 2026

Débats et échanges :

Le Président du CSE informe qu'ils n'ont pas reçu le compte rendu et propose le report du dossier.

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Absentions : 0

Le report du compte-rendu est adopté à l'unanimité.

Décision / résolution :

Report à la prochaine réunion

5. Compte-rendu de la CSSCT du 18 juin 2026

Débats et échanges :

Le Président du CSE informe qu'ils n'ont pas encore partagé le compte rendu car ils sont en phase de relecture et propose le report du dossier.

Votants : 14

Pour : 14

Contre : 0

Absentions : 0

Le report du compte-rendu est adopté à l'unanimité.

6. Dossier "Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail" (PAPRI Pact)

Débats et échanges :

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond qu'il n'a pas cette information. Il précise qu'on l'a consulté que pour les travaux à l'étage qui ont été réalisés.

Un Elu de l'UGTG déplore que les travaux n'aient pas avancé pour l'agence de Marie-Galante.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, explique qu'ils se sont retrouvés avec un site de repli validé où ils devaient acheter des containers néanmoins ils ont constaté que la personne qui fournissait le terrain n'était pas propriétaire du terrain. Il ajoute qu'ensuite ils ont trouvé un 2ème un site de repli où ils sont prêts à lancer le déménagement et il constate que la société ORANGE a installé de nouveau équipement à proximité qui font un bruit assourdissant. Il précise que toutes les volontés de trouver un nouveau

site sont indépendant de la CR.

Un Elu de l'UGTG rappelle les risques psychosociaux dans l'agence. Ils déplorent tous les désagréments.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, rappelle que cette situation n'est pas imputable à la CR, mais que de nouvelles contraintes leur sont régulièrement imposées. Il précise que tous les dossiers sont présentés avec des délais intégrant une marge de sécurité et que, malgré cela, la CR est mise en difficulté.

Le Président du CSE précise que la DA de l'agence de Marie-Galante a également fait remonter ces faits. Il indique que l'ambition de la CR pour 2026 est que les travaux avancent pour l'agence de Saint-François et de Grand-Bourg.

Un Elu du SUNICAG demande si les actions prévues pour le 2ème trimestre sont clôturées.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que toutes les actions ne sont pas clôturées tel que l'agence de Grand-Bourg, les consignes de sécurité pour le siège et l'agence de Cœur de Jarry. Il précise que ces consignes seront faites avant la rentrée (semaine 36). Il ajoute que le système de ventilation (VLC) à l'agence de Dothémare est en cours afin. Il ajoute qu'un point doit être fait avec le Responsable des Moyens Généraux pour le rappel des procédures.

Un Elu du SNECA demande s'il y a des choses qui sont de la responsabilité du propriétaire de l'immeuble de l'agence de Dothémare où c'est la CR qui doit prendre à charge tous les travaux.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, précise que la VLC est un problème interne. Il confirme que la CR devrait mettre les propriétaires face à leurs responsabilités. Toutefois, en raison de leurs délais de réaction, la CR est amenée à financer des travaux qui ne devraient pas être à sa charge.

Un Elu du SUNICAG demande quelles sont les améliorations car il n'y pas de changement.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, explique qu'à chaque modification ou travaux sur un problème localisé il découvre un nouveau problème. Il indique qu'ils ont effectué des travaux sur les évacuations qu'il y avait dans les murs, ils ont vérifié les climats en changeant de prestataire, ils ont mis des VLC au rez-de-chaussée, ils ont fait un gros nettoyage pour les traces d'humidité. Il précise qu'ils essaient de trouver pleins de petites solutions mais ils sont loin d'arriver à leur attendu. Il ajoute qu'il doit certainement avoir des remontées d'eau sous le bâtiment qui monte à travers les murs et ils essaient de trouver des solutions techniques afin d'éviter les contraintes pour les collaborateurs. Il ajoute qu'il commence à avoir des problèmes sur l'agence Grande-Terre PRO sur les mêmes conditions.

Un Elu du Sunicag rappelle que des collègues respirent cette odeur chaque jour et ne sait pas ce que ça va donner sur le long terme. Il rappelle qu'ils ont même installé des diffuseurs de sens bon et il n'y a eu aucune amélioration. Il déplore que les années passent et qu'il n'y a pas d'amélioration.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, indique qu'à chaque fois qu'il essaie de trouver une solution toujours un problème.

Un Elu du SNECA propose de mandater un expert et redonner au propriétaire son lot car beaucoup de vices cachés.

Le Président du CSE entend qu'il faut peut-être lancer une expertise pour avoir du propriétaire une prise en compte des problématiques du bâtiment. Il ajoute qu'une réflexion doit être menée pour changer de local.

Le Secrétaire du CSE souligne que la réflexion sur le changement de local a déjà été abordée. Il rappelle également les problèmes de place de parking.

Le Président du CSE répond qu'une réflexion sera portée pour avoir une vue extérieure et voir s'il change de local mais rappelle qu'ils ont mis beaucoup d'argent dans ce NFA.

Un Elu de l'UGTG rappelle qu'il s'agit de la santé des collègues. Il souligne la patience des collaborateurs. Il rappelle que le bâtiment a été construit sur des marécages et propose de mener des études avant toute construction.

Le Président du CSE pense qu'il faut sortir de cette agence.

Un Elu du SNECA demande quel sont les espaces sécurisés pour les personnes à mobilité réduite lors d'un séisme.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond qu'ils sont à l'étage. Il explique que les personnes à mobilité réduite ne sont plus évacuées par les ascenseurs car seul les pompiers sont habilités à le faire. Il précise que les sièges qui sont mis à disposition sont à utiliser en dernier recours.

Un Elu du SNECA demande s'il n'est pas prévu une pièce fermée pour les incendies.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que certaines agences ont des portes coupe-feu.

Un Elu du SNECA demande si l'espace sécurisé est bien indiqué au siège.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond par la négative. Il indique qu'il n'y a pas d'espace sécurisé car c'est un bâtiment qui date d'avant ces réglementations. Il précise que cet espace sera intégré dans les travaux de rénovation du siège.

Un Elu du SNECA demande s'il y a un bouton d'incivilité dans les boxes.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, le confirme. Il indique que les boutons d'incivilité sont placés sous les postes. Il incite que les collaborateurs en parlent entre eux et fasse des tests.

Un Elu du Sunicag demande si Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, est informé lors des signalements d'anomalie au manager à DDR ou à Monsieur Tony JEAN, Responsable des Moyens Généraux.

Un Elu du Sunicag rappelle les problèmes de sol à l'agence de Dothémare et les problématiques de siège debout à l'agence de CAPESTERRE.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, précise que l'information n'arrive pas systématiquement à lui car MGS trouve des solutions dès qu'il y a un problème. Il précise qu'il ne faut pas utiliser le mail lorsqu'il faut faire remonter des difficultés à MGS. Il rappelle qu'il y a un outil qui permet de remonter les problématiques et tant qu'il n'est pas réglé le problème remonte tous les vendredis. Il rappelle que le collaborateur peu le solliciter ainsi que Monsieur Loïc RAABON, Responsable de développement QVCT à n'importe quel moment en agence où au siège pour voir certaines choses.

Le Secrétaire du CSE demande quel est le nom de l'outil.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que c'est FACILITY.

Un Elu de l'UGTG demande si Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU a l'accès à FACILITY.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond par la négative. Il indique que c'est lors d'échange avec l'équipe de MGS qu'il a des informations sur les remontées qui sont inscrits dans l'outil.

Un Elu de l'UGTG déplore que Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU n'a pas de regard sur cet outil afin de regarder toutes les infos qui sont remontés.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que l'outil 80% d'éléments remonté concerne le fonctionnement du quotidien et ne concerne pas la santé et la sécurité. Il faudrait que ça fasse un résumé.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, déplore que beaucoup d'éléments sont remontés par les collaborateurs par mail ou TEAMS. Elle prend l'exemple des arrêts maladie que le service RH continue à recevoir par mail or qu'il y a un outil pour tracer.

Le Secrétaire du CSE propose que l'unité MGS fasse remonter les problèmes sur l'outil FACILITY.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, indique que si MGS inscrit l'information les collaborateurs ne le feront plus, ils ne vont pas l'utiliser.

Un Elu du Sunicag demande si les normes ISO sont intégrées dans le PAPRI Pact.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que les normes ISO ne sont pas intégrées car ce sont 2 choses différents et la réglementation sur le PAPRI Pact n'est pas en lien avec les ISO.

Le Secrétaire du CSE propose que MGS renseigne l'outil lorsqu'ils reçoivent la notification par mail ou teams afin d'assurer une traçabilité.

Le Président du CSE ne partage pas au risque que l'outil ne soit jamais utilisé par l'émetteur. Il ajoute que ce serait renier la responsabilité de l'ensemble des acteurs.

Un Elu du Sunicag propose de faire une communication pour l'utilisation de FACILITY.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, rappelle que c'est un outil pour le réseau et non le siège.

Un Elu du Sunicag précise que seul le manager et les CAPV ont l'accès à l'outil.

Le Président du CSE prend note. Il indique qu'ils vont regarder pourquoi l'accès à FACILITY n'est pas ouvert à tous les collaborateurs.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond qu'il était prévu d'ouvrir l'outil FACILITY au siège pour la traçabilité.

Un Elu du Sunicag demande si le PAPRI Pact va intégrer les nouveaux risques sur l'IA.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, ne sait pas répondre. Il indique qu'il n'a pas encore eu d'échange avec l'unité MGS et le service RH sur le PAPRI Pact 2027. Il indique qu'au Nationale ce risque fait partie des sujets sur son impact sur les conditions de travail.

Un Elu du SNECA demande combien de collaborateur au siège sont à mobilité réduite.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond qu'il y a moins de 5 personnes.

Un Elu du Sunicag propose d'intégrer le sujet sur la santé mentale dans le document unique ou le PAPRI Pact.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que tout ce qui est RPS est déjà intégré. Il ajoute que les sujets sur la santé mentale ne sont pas encore pris en compte. Il explique qu'ils ont du mal à mesurer les conséquences de la santé mentale sur le travail.

Un Elu du Sunicag demande s'ils peuvent voir la liste des actions en cours. Il demande à quoi correspondent elles.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, répond que c'est une action du 2ème trimestre 2026 qui n'a pas été mis à jour en juillet. Il rappelle que la liste des actions, figure dans le document.

Un Elu du Sunicag demande s'ils peuvent connaître la nature des actions primaires même si elles ne représentent que 8% des actions du PATRI Pact. Il demande quels sont les critères d'appréciation pour la reconnaissance au travail.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond que ce sont des actions diverses qui ne sont pas que des éléments financiers. Elle indique qu'il peut y avoir l'accompagnement en formation, la revalorisation de la rémunération et l'expertise, la mobilisation sur un projet.

Le Président du CSE informe des travaux en cours en concertation avec les managers qui va donner lieu à un bilan et un suivi afin de voir si la démarche a bien été engagée.

Un Elu du SUNICAG demande quel sera l'objet de la procédure concernant les conditions de transport.

Monsieur Jérôme LOISEAU, prestataire ABC sécurité et référent DU, indique que cette procédure va définir les conditions autour des déplacements (avions, bateau, train etc..).

Statut : Traité

7. Dossier "Politique sociale, Condition de travail et Emploi"

Débats et échanges :

Un Elu de l'UGTG souhaite que des moyens sont mis afin d'équiper les sales syndicales et leur permettre d'imprimer en couleurs les dossiers envoyés par la Direction pour étudier les dossiers.

Un Elu du SNECA demande si cet avis doit être remis en septembre.

Le Président du CSE le confirme.

Un Elu du SNECA demande s'il est prévu de revoir les horaires d'ouverture d'agence.

Le Président du CSE le confirme. Il indique que c'est un travail qui est en cours avec l'équipe de Monsieur Thony PAM, Directeur des Réseaux. Il rappelle qu'ils ont commencé avec l'agence de St Barth, et ils auront la même démarche auprès de l'ensemble du dispositif d'agence en veillant à écouter le retour des clients, le retour des collaborateurs et être attentif à l'organisation du travail.

Un Elu du SNECA demande si les clients qui seront sollicités seront ceux qui viennent en agence ou, il une communication sera envoyé pour eux.

Le Président du CSE précise que rien n'est arrêté pour le moment. Il précise qu'un dossier sera présenté avant la fin d'année sur la structuration des horaires des agences. Il ajoute que l'objectif ne sera pas de faire un seul horaire type mais peut-être avoir 2 ou 3 modèles qui va regrouper les attentes des collaborateurs et des clients.

Un Elu du Sunicag demande quelles sont les répartitions de recrutement pour le réseau et le siège. Il ajoute que le réseau est à flux tendue et ne voit pas l'impact des nouveaux recrutements sur l'activité de chaque agence.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, précise que ces éléments varient tous les trimestres. Elle indique qu'il y a 65% de recrutement réseaux versus 35% pour les fonctions au siège.

Le Président du CSE indique que la perception en vue globale ne se confirme pas sur les chiffres. Il ajoute qu'année après année les postes dit à découvert sont de moins en moins nombreux.

Un Elu du Sunicag demande quel est la part des femmes dans les postes de responsabilité.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond qu'il y a un équilibre entre les hommes et les femmes sur la classe 3 et les postes de manager.

Un Elu du Sunicag demande si les rémunérations sont également équilibrées.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond qu'il y a un décalage de rémunération sur la classe 3. Elle précise qu'ils travaillent sur cette classification.

Un Elu du SNECA demande si le Groupe s'est positionné sur les congés de maternité et d'allaitement.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, rappelle qu'il n'y a pas eu de négociation nationale. Elle ajoute qu'ils vont appliquer la loi.

Un Elu du SNECA demande si les 2 mois supplémentaires seront payés à 100%.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond par la négative. Elle ajoute qu'ils feront une communication afin d'informer les salariés qu'ils ne sont pas dans un dispositif classique et qu'il n'y a pas de maintien de salaire par l'entreprise.

Un Elu du Sunicag demande quelle est la part des collègues qui partent à la retraite. Il demande s'il y a une anticipation des départs à la retraite.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, indique qu'elle ne maîtrise pas la date de départ des salariés. Elle indique que l'âge moyen de départ à la retraite rajeuni.

Le Président du CSE ajoute qu'ils savent néanmoins la tranche d'âge ou il serait susceptible de partir. Il rappelle que l'effectif de la CR est stable voir en augmentation ce qui signifie que tous les postes de départ à la retraite sont remplacés par un collaborateur. Il ajoute qu'il y a plus d'entrée que de sortie.

Un Elu du Sunicag demande si les sorties sont équilibrées avec les alternants qui sont formés.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, oui entre autres. Elle indique que les alternants sont prioritaire car ils connaissent déjà le métier et la CR.

Un Elu du Sunicag demande à quoi correspondent les autres motifs de départ.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, indique qu'il correspond aux ruptures à la suite de résiliations judiciaires. Elle explique que ce sont les contrats qui sont résiliés par voie judiciaire, qui sont liés par situation contentieux avec un salarié mais le contentieux a amené la résiliation.

Un Elu du SNECA demande s'il y a eu des cas déclaré en 2025 pour des violences sexistes et sexuels.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond que le process est mis en place et qu'il n'y a pas eu de déclaration.

Un Elu du Sunicag demande s'il y a des écarts significatifs dans les RTT siège et réseau. Il indique que souvent, les collaborateurs du réseau, ne veulent pas prendre les RTT avec la surcharge de travail.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond ne pas avoir en tête de différence significative entre le réseau et les fonctions supports. Elle ajoute qu'ils font souvent des relances afin de rappeler comment poser ces congé et RTT car ils sont souvent soit posé et pas validé ou pas pris.

Un Elu du Sunicag demande quelle est l'évolution du nombre de salarié en forfait jour sur ces 3 années.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond que c'est stable mais il reste élevé pour notre CR.

Un Elu du Sunicag évoque le problème de stationnement avec le site de repli. Il demande pourquoi ne pas élargir le Télétravail durant cette période.

Le Président du CSE indique que des places à côté du bâtiment sont accessible pour tous. Il indique qu'il n'a pas de frein pour le télétravail faut voir l'usage qui est fait dessus. Il précise qu'un bilan sera prochainement fait. Il ajoute que la solution du Télétravail peut être une solution s'il y a des problématiques de parking.

Statut : Traité

8. Dossier "Entreprise Date & IA Groupe - Apport en capital"

Débats et échanges :

Le Président du CSE rappelle l'usage dans la CR où il cherche l'avis du CSE, ce qui n'est pas le cas dans toutes les CR du Groupe mais rappelle qu'ils sont sur un calendrier très court. Il partage une problématique qu'il y a sur ce dossier Entreprise Date & IA Groupe - Apport en capital et le dossier DOXALLIA car il doit recueillir l'avis du CSE qui n'est pas du coup dans toutes les CR. Il explique que l'usage veut que la consultation des dossiers Entreprise Date & IA Groupe - Apport en capital et le dossier DOXALLIA soient pris 1 mois après la présentation au CSE mais évoque une contrainte car il y a un besoin de répondre ça une problématique de trésorerie de l'entreprise. Il demande si le CSE peut à titre exceptionnel rendre un avis ce jour sur ces 2 dossiers.

Le Secrétaire du CSE demande quel est l'urgence du dossier DOXALIA.

Le Président du CSE répond que la CR doit participer en apport en compte courant car ils ont une problématique sur le versement des avances avant la fin du mois de juillet.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, précise que le dossier est arrivé après la précédente réunion CSE.

Le Secrétaire du CSE demande une suspension de séance.

Suspension de séance : 12h12

Reprise de séance : 12h19

Le Secrétaire du CSE propose de planifier un CSE exceptionnel, le vendredi 17 juillet 2026 pour recueillir l'avis.

Le Président du CSE qu'ils vont regarder si Monsieur Tony PAM, Directeur des Réseaux peut assister à la réunion exceptionnelle.

Un Elu du SNECA demande comment sont réparti les 100K€.

Le Président du CSE répond que la contribution inclus les 100K€ qui sera sur une répartition égale. Il ajoute que dans les 450K€, il y a la quote part des 100K€ de frais de fonctionnement de la SACAM.

Un Elu du SUNICAG demande si le Conseil d'Orientation intègre-t-il un comité d'éthique indépendant. Il demande quels sont les « champions européens » retenus. Il demande s'il y aura une transparence publique sur les modèles utilisés.

Le Président du CSE répond que dans la gouvernance qu'il y aura sur l'avancée de cette entité « Entreprise DATA & IA » on saura quels sont les solutions technologiques retenus parmi les acteurs européens. Il précise qu'il n'y aura pas de secret.

Un Elu du Sunicag demande s'il y a des représentations des salariés dans la gouvernance lors du conseil d'orientation trimestrielle.

Le Président du CSE répond qu'ils sont sur des sujets de gouvernance classique au niveau du Groupe. Il précise que le sujet ne traite pas de l'impact de l'arrivée de l'IA ou la DATA sur l'évolution des métiers. Il indique que c'est une usine de Production.

Un Elu de l'UGTG demande si les CR auront les mêmes droits de décision par rapport à leur contribution financière.

Le Président du CSE le confirme. Il rappelle que ces CR seront présents dans la Gouvernance.

Le représentant syndical du Sunicag demande s'il faut des MEGA structure DATA en cas de développement de l'IA, si on ne veut pas être dépendant de ces structures.

Le Président du CSE rappelle que le projet est de construire l'infrastructure, donc la DATA va s'appuyer sur l'existant DATA center. Il précise que la volonté de la France et de l'Europe en termes de souveraineté numérique, est d'avoir ses propres DATA CENTER. Il indique qu'il souhaite avoir une autonomie stratégique et une souveraineté européenne en privilégiant les structures européennes. Il ajoute qu'ils préfèrent avoir une seule unité afin de tout piloter plus finement.

Un Elu du SNECA demande comment seront effectués les réinvestissements. Il demande si les CR seront de nouveau sollicités par un apport en capital.

Le Président du CSE indique que les investissements initiaux, d'un montant de 150 M€, doivent être versés. Les réinvestissements ultérieurs dépendront ensuite de la capacité de l'entreprise à générer des résultats. Il précise qu'une partie de la trésorerie est conservée afin d'éviter toute pénalisation.

Un Elu du Sunicag demande si la CR a un DATA center.

Le Président du CSE répond par la négative.

Un Elu du Sunicag demande, si la CR n'est pas représentée, si une partie de la gouvernance qui pourrait être davantage en lien avec le tissu local.

Le Président du CSE indique que c'est au premier d'entre nous de faire valoir la voix spécifique des DOM. Il précise que c'est un combat de longue haleine. Il indique sur le sujet de l'informatique Monsieur Samuel FRUGIER, Directeur Général prend la présidence de NICE donc la Guadeloupe sera dans les échanges avec l'ensemble des intervenants de NICE.

Le représentant syndical du Sunicag demande s'il y a des liens entre toutes les structures créées par le Groupe (CATS, CABD etc...). Il demande quelle est la stratégie du Groupe et pourquoi créer autant d'entité.

Le Président du CSE rappelle qu'il y a beaucoup de nouveau métier. Il explique que tous ces métiers, oblige le Groupe à avoir une stratégie de niveau Groupe pour ne pas laisser les entités multiples créer une cellule IA data de leur côté. Il indique que toutes ces structures créées ne déresponsabilisent sur le plan de la gouvernance les banques de plein exercice. Il précise que la gouvernance derrière doit être piloté en respectant le principe de la pluralité des entités qui composent le Groupe.

Un Elu du SNECA rappelle que la CR de la Guadeloupe reste un petit actionnaire.

Le Président du CSE rappelle que la CR de la Guadeloupe reste actionnaire de l'ensemble du Groupe, même si la CR pèse que 0,90. Il précise que la voix de la CR de Guadeloupe s'exprime au même titre de celle de Ile de France.

Un Elu du Sunicag demande si l'effet de ces investissements a été mesuré sur les conditions de travail. Il demande si ça ne va pas tendre sur une diminution des effectifs, une remise en cause des métiers. Il demande si l'IA ne serait pas un prétexte pour des suppressions d'emploi et/ou une diminution des compétences.

Un Elu de l'UGTG demande pourquoi la gouvernance ne prévoit pas dans la composition du Conseil, des représentants.

Le Président du CSE rappelle que l'Entreprise Data & IA Groupe est une usine de production, avec des moyens donnés afin d'avoir une chaîne de production. Il ajoute que l'impact sur l'évolution des métiers, sur ce qui était fait avant est un sujet qui est couvert par la commission NICE et qui est également couvert par la réflexion de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui est un sujet plus sur la partie RH de l'impact sur les métiers de tous ces développements. Il précise que ce sont des sujets clés avec la création de nouveau métier.

Un Elu du SNECA demande s'il y aura un dossier qui va tracer les impacts sur les disparitions de certains métiers de la banque.

Le Président du CSE répond que ce sont des questions vues au national autour de la commission NICE et les commissions RH. Il précise que c'est un sujet débattu par des partenaires au niveau national.

Levée de séance : 13H11

Reprise de séance : 14H18

Statut : Traité

9. Dossier "DOXALLIA"

Débats et échanges :

Un Elu du SNECA se rend compte qu'il y avait beaucoup de sujet ou, il n'y a pas de marge sur les produits vendus, que le modèle économique ne fonctionne pas et 5 ans plus tard ils apprennent que l'exercice est déficitaire pour enfin changer de stratégie, il trouve que ça arrive trop tard. Il déplore être sollicité pour donner une avance sans avoir de visibilité.

Un Elu de l'UGTG indique que la situation financière semble préoccupante.

Le Président du CSE partage le propos des Elus du CSE. Il rappelle que c'est une entité du Groupe ou il n'a pas vocation de sortir, d'où l'étude avec un cabinet de conseil à la demande de CASA qui a voulu avoir la vérité sur les prix.

Un Elu du SNECA constate que les CR ne jouent pas forcément le jeu avec les prestations proposées par DOXALLIA. Il demande si la CR de Guadeloupe a fait appel à DOXALIA de manière optimale.

Le Président du CSE le confirme. Il indique qu'ils ont des factures de DOXALLIA qui sont honorées. Il indique qu'ils ne peuvent pas être actionnaire sur un métier dit stratégique et ne pas consommer ce que propose le Groupe. Il ajoute que c'est ce dossier qui sera représenté au CSE en tant qu'actionnaire pour capitalisation.

Un Elu du SNECA demande s'il y aura un suivi resserré.

Le Président du CSE le confirme.

Un Elu du Sunicag demande s'il y aura une nouvelle trajectoire fixée, pour l'avance de compte courant pour aider trésorerie.

Le Président du CSE répond par la négative.

Un Elu du Sunicag demande quelle garantie que la CR a, pour les 480 emplois, durant période de restructuration.

Le Président du CSE répond que la question ne se pose pas à court terme. Il ajoute que les sujets seront abordés, dans la feuille de route qui sera tracée au dernier trimestre.

Un Elu du Sunicag demande s'il y a un autre plan prévu en cas de report de la facturation électronique si elle se prolonge au-delà des 2 ans.

Le Président du CSE répond par la négative. Il rappelle que la facturation électronique s'impose à tous.

Un Elu du SNECA souhaite avoir une explication sur " [...] Les nouvelles offres à forte valeur ajoutée (KYC, VID, Facturation) n'ont pas encore atteint leur point mort".

Le Président du CSE explique qu'ils avaient espéré du volume et un positionnement pris qui n'ont pas tenus, car c'est plus long que ce qu'ils avaient imaginé.

Un Elu du SNECA demande quel service en Guadeloupe utilise DOXALLIA.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond que tous les services qui font des impressions clients ou salarié.

Le Secrétaire du CSE demande pourquoi ce service arrive tardivement en locale. Il déplore que la facturation électronique arrive 2 ans après lorsque d'autres sont déjà bien implantés en Guadeloupe.

Le Président du CSE ne sait pas répondre.

Le Secrétaire du CSE demande si KOLLECTO est partenaire de la coupe du monde à travers DOXALLIA.

Le Président du CSE répond que DOXALLIA est le support technique de KOLECTO. Il ajoute que c'est KOLECTO qui a payé la campagne publicitaire. Il précise que dans les fournisseurs de KOLECTO, il y a DOXALLIA. Il indique que pour la CR, c'est 70K€ d'apport en compte courant.

Un Elu du SUSICAG demande s'il y a un système viable avec toutes les évolutions et les transformations.

Le Président du CSE indique qu'ils ont du mal à matérialiser une marche et un volume suffisant, donc il ne sait pas répondre. Il rappelle que la conviction du Groupe est qu'ils ont besoin d'avoir une maîtrise sur ces dossiers dit de confiance numérique.

Statut : Traité

10. Réponses à apporter aux questions posées lors des réunions des 07 mai 2026, 28 mai 2026, 11 juin 2026

Débats et échanges :

Le Président du CSE propose de reporter les réponses à apporter aux questions posées lors des PV lors d'une prochaine séance car les PV n'ont pas été approuvés.

Votants : 12

Pour : 12

Contre : 0

Abstention : 0

Le report du point a été validé à l'unanimité.

Statut : Traité

11. Réclamations individuelles et collectives

Débats et échanges :

I- DYSFONCTIONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

SUNICAG SUD-CAM

Questions :

Le Directeur de l'agence de Sainte-Anne rencontre des problèmes de réseaux internet dans son bureau. Afin de pallier, un poste de travail lui a été installé dans la salle de repos. Cette situation impacte la qualité de la pause méridienne des salariés. Le SUNICAG SUD-CAM souhaite que les moyens nécessaires soient mis en place afin que le manager réintègre son bureau.

Réponse :

La Direction prend note de l'observation formulée par les élus concernant les conditions d'installation de la Directrice de l'agence de Sainte-Anne. Toutefois, il convient d'apporter plusieurs précisions factuelles. Contrairement à ce qui est indiqué dans la question, l'utilisation ponctuelle de la salle de réunion et de pause par la Directrice de l'agence n'est pas liée à un problème de réseau internet. À ce jour, aucun incident technique

de nature à empêcher l'utilisation du poste de travail situé dans son bureau n'a été signalé ni déclaré auprès des services compétents. En particulier, aucun dysfonctionnement du réseau informatique ou de la connexion internet ne constitue un obstacle à l'exercice de ses fonctions depuis son bureau. Les seules difficultés ponctuellement constatées concernent la couverture 4G à l'intérieur du bâtiment, laquelle n'impacte pas le fonctionnement des outils informatiques fixes de l'agence. La situation actuelle résulte d'autres considérations d'organisation et d'aménagement des espaces de travail, qui font actuellement l'objet d'échanges afin d'identifier une solution équilibrée répondant aux attentes de l'ensemble des collaborateurs du site.

Par ailleurs, il est important de rappeler que les conditions d'occupation du bureau concerné ont déjà fait l'objet d'améliorations significatives par rapport aux configurations connues précédemment. Malgré ces aménagements, la recherche d'un compromis satisfaisant pour toutes les parties demeure complexe. La Direction est pleinement consciente de l'importance de préserver à la fois la qualité des conditions de travail et les espaces collectifs destinés aux temps de pause. C'est précisément dans cet esprit qu'une réflexion est en cours afin d'aboutir à une solution pragmatique et équilibrée pour l'ensemble des salariés de l'agence.

En conséquence, la Direction ne partage pas l'analyse selon laquelle la situation résulterait d'un problème technique nécessitant la mise en œuvre de moyens informatiques complémentaires. Les travaux actuellement conduits portent davantage sur la recherche d'une organisation et d'un aménagement des espaces permettant de concilier les besoins de chacun. La Direction informera les représentants du personnel des évolutions qui pourraient intervenir sur ce sujet une fois les solutions à l'étude finalisées.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, Un Elu du SUNICAG indique inapproprié que les collaborateurs ne puissent pas prendre leur pose méridienne parce que la chef d'agence occupe l'espace de repos.

Le Président du CSE précise que la solution du problème est en cours d'étude afin de concilier les attentes de toute l'équipe.

Questions :

Malgré plusieurs signalements effectués par les collègues, l'absence ou la très mauvaise qualité du réseau mobile au sein de l'agence de PROVIDENCE perdure. Cette situation génère des difficultés dans le cadre de l'activité professionnelle quotidienne notamment, lors de l'accompagnement de la clientèle sur les outils digitaux, et peut également poser problèmes en cas d'urgence. Quelles actions concrètes la Direction a-t-elle engagées depuis les précédents signalements pour remédier à cette problématique ? Dans quels délais les

salariés peuvent-ils espérer une amélioration de la couverture réseau mobile au sein de l'agence ?

Réponse :

La Direction est consciente des difficultés rencontrées au sein de l'agence de Providence concernant la qualité de la couverture du réseau mobile.

Les analyses réalisées ont mis en évidence que, du fait de sa configuration et de son implantation, le bâtiment ne permet pas une réception homogène des réseaux mobiles à l'intérieur de l'ensemble des locaux.

Plusieurs solutions ont été étudiées ou expérimentées :

- des dispositifs d'amplification de signal ont été testés sans résultats concluants ;
- l'utilisation d'une box 4G n'a pas permis d'atteindre un niveau de service satisfaisant ;
- jusqu'à récemment, le site ne pouvait pas bénéficier de solutions de raccordement haut débit adaptées compte tenu des contraintes d'éligibilité communiquées par les opérateurs.

C'est précisément dans ce contexte que le programme PESCA constitue aujourd'hui la solution cible identifiée pour améliorer durablement la connectivité du site. En effet, les améliorations attendues reposent non plus sur des solutions palliatives, mais sur la mise en place d'une nouvelle infrastructure réseau fondée notamment sur le déploiement de la fibre optique et de nouveaux équipements de connectivité.

À ce jour, les travaux préparatoires sont engagés avec les partenaires techniques en charge du déploiement. Si aucun calendrier consolidé n'est encore disponible pour l'agence de Providence, le sujet fait l'objet d'un suivi régulier auprès de Crédit Agricole Technologies et Services (CATS).

Le programme PESCA (Projet d'Évolution des Solutions de Connectivité du Crédit Agricole) constitue le futur socle du réseau informatique des Caisses régionales et de leurs agences.

Son ambition est de remplacer progressivement les infrastructures historiques par une architecture moderne reposant notamment sur :

- la fibre optique ;
- de nouveaux équipements réseau ;
- une couverture Wi-Fi modernisée ;
- des solutions renforçant la continuité de service et la résilience des sites.

Aujourd'hui, certaines agences peuvent être confrontées à :

- des contraintes liées à leur environnement ou à la configuration des bâtiments ;
- des performances de connectivité variables selon les technologies disponibles localement ; des limitations pouvant affecter ponctuellement l'usage des outils digitaux, des applications métier ou l'accompagnement de la

clientèle.

La situation cible avec PESCA est la suivante :

- Pour les collaborateurs :

- des connexions plus performantes et plus stables grâce à la fibre ;
- une meilleure qualité du réseau Wi-Fi interne ;
- une utilisation plus fluide des applications métiers et des outils collaboratifs ;
- moins d'aléas techniques susceptibles de perturber l'activité quotidienne.

- Pour les clients :

- un accompagnement digital plus efficace en agence ;
- une meilleure disponibilité des services numériques ;
- des temps de traitement optimisés lors des rendez-vous et opérations ;
- une expérience client plus fluide et plus homogène sur l'ensemble du réseau.

Le déploiement du programme est d'ores et déjà engagé sur plusieurs sites de la Caisse régionale.

Certains sites sont actuellement pré-positionnés techniquement ou en cours de préparation pour leur bascule vers la nouvelle infrastructure, notamment :

- Nolivos ;
- Capesterre ;
- Miquel ;
- Bergevin ;
- Le Moule ;
- Agence Conseil Moments de Vie.

Ces premières mises en œuvre permettront d'accompagner progressivement la généralisation du dispositif à l'ensemble du réseau. La situation rencontrée à Providence illustre l'intérêt du programme PESCA : apporter une réponse durable aux enjeux de connectivité rencontrés dans certaines agences grâce au déploiement de la fibre optique, à la modernisation des réseaux Wi-Fi et à la mise en place d'infrastructures de nouvelle génération. L'objectif est d'améliorer simultanément les conditions de travail des collaborateurs et la qualité de service offerte aux clients.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, un Elu du SUNICAG demande pourquoi l'agence de Providence ne fait pas parti des agences test car il rappelle que le réseau wifi n'a jamais fonctionné depuis son implantation en 2019.

Le Président du CSE prend note.

Le Secrétaire du CSE demande si la CR ne peut pas se retourner contre le propriétaire du lieu car tous les commerçants du bâtiment ont les mêmes problèmes.

SNECA

Questions :

1. Lors des ateliers QVCT en lien avec la santé mentale, les collègues ont fait part d'une souffrance au travail (organisation / charge / mal être).

Quelles actions seront mises en œuvre suite à cette initiative ? est-il prévu que le Responsable QCVT se déplace en agence et dans les différents services du siège pour faire connaître son rôle et accompagner les collaborateurs ?

Réponses :

Un bilan post ateliers sera réalisé pour identifier les éléments remontés et travailler les réponses appropriées. Il est également envisagé que le Responsable QVCT se déplace au sein des différentes équipes.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, un Elu du SNECA demande si les Elus du CSE seront informés du bilan post ateliers.

Le président du CSE le confirme.

Questions :

2. La REC siège est impactée par les réponses aux recommandations de l'audit et de l'IGL. Comment la Direction peut-elle garantir que les recommandations des années précédentes et toujours en vigueur, soient respectées compte tenu des mobilités ou changement d'affectation des responsables.

Pouvez-vous rappeler les communications faites aux agents concernant les modalités de calcul de la REC 2026.

Réponse :

Le suivi des recommandations doit être assuré en continu indépendamment des personnes et s'observe au global pour le siège. Une communication pourra être faite au semestre 2 pour rappeler les différentes modalités.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, un Elu du SNECA demande ce qui a été réalisé au semestre 1. Il demande s'il y a eu une communication agents sur les critères de la REC.

Le Président du CSE confirme qu'une communication a bien eu lieu.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, informe d'un rappel de la communication.

II- GEPP ET FORMATION

SUNICAG SUD-CAM

Questions :

1- Le SUNICAG SUD-CAM souhaite des précisions relatives à la politique actuelle en matière de mobilité et de promotion interne :

- Quels critères président aux arbitrages entre le recrutement externe et l'évolution des salariés déjà présents dans l'entreprise ?

- Pour quelles raisons certains salariés expérimentés sur les fonctions concernées ne sont parfois pas reçus en entretien ?

- Quelles mesures pourraient être envisagées afin de mieux valoriser les compétences internes, restaurer la confiance des salariés et favoriser les parcours d'évolution des salariés du territoire ?

Réponse :

- Il s'agit d'une démarche multicritère qui conjugue l'analyse des compétences identifiées en interne comme par exemple lors de la revue d'effectifs, des entretiens annuels ou des entretiens RH, la prise en compte des équilibres de ressources d'effectifs pour l'entreprise et des particularités du poste dans son contenu, ses objectifs et le contexte de l'équipe.
- Des salariés expérimentés dans leur fonction peuvent ne pas présenter les compétences attendues pour un autre emploi, ou être nommés depuis peu à leur poste, ou encore d'autres profils se trouvent plus proches. Ils sont généralement reçus pour faire le point sur leur candidature ou projet sans nécessairement participer aux entretiens de recrutement,
- Il faut observer que plus de 60 à 80 salariés évoluent chaque année dans l'entreprise ce qui confirme une réelle dynamique interne. Un dispositif d'accompagnement de valorisation et de détection sera développé dès septembre via 365T qui permettra de renforcer la mobilité interne, le partage des compétences et parcours et le rapprochement de cible d'emploi.

Discussion :

Pas de question.

SNECA

Questions :

1- Le SNECA s'interroge sur les méthodes de recrutement interne et externe suite aux postulations. Plusieurs collaborateurs constatent que leur candidature est écartée sans qu'aucun échange ou entretien ne soit organisé, pire ils ont le sentiment que leur parcours professionnel, expériences et éléments présents dans les outils RH ne sont pas systématiquement consultés et pris en compte avant décision.

Cette situation soulève plusieurs questions :

- Quels sont précisément les critères utilisés pour évaluer et écarter une candidature interne sans entretien préalable ?
- Comment la Direction peut-elle apprécier le potentiel, les compétences, la motivation ou l'expérience d'un collaborateur sans échange direct avec celui-ci, surtout pour ceux ayant une expérience hors de la CR ?
- Existe-t-il un cadre harmonisé garantissant l'équité et la transparence des recrutements internes ?

- Quelles garanties sont mises en place afin d'éviter le sentiment, largement partagé par certains salariés, que certains recrutements seraient déjà orientés ou décidés en amont ?

Réponse :

- L'examen des candidatures internes repose avant tout sur l'adéquation entre le profil du candidat et les exigences du poste à pourvoir. Les éléments analysés sont notamment les compétences détenues, les expériences professionnelles, le parcours réalisé, les connaissances métier requises ainsi que les prérequis éventuels identifiés dans la fiche de poste. Lorsqu'une candidature ne répond pas aux critères considérés comme indispensables à l'exercice du poste ou apparaît manifestement moins en adéquation que d'autres profils, elle peut ne pas être retenue pour la phase d'entretien. L'entretien constitue en effet un outil d'approfondissement et non la première étape d'analyse des candidatures. Le salarié candidat se verra néanmoins proposé un entretien RH avec la Chargée RH afin d'éclairer le projet et l'accompagnement possible.
- L'évaluation d'une candidature ne repose pas exclusivement sur l'entretien. Elle s'appuie également sur les éléments contenus dans le dossier de candidature, le parcours professionnel déclaré, les expériences antérieures, les formations suivies, les entretiens d'évaluation et professionnels réalisés ainsi que les informations disponibles dans les outils RH. L'entretien n'est donc pas systématiquement nécessaire pour apprécier la recevabilité d'une candidature. En revanche, lorsqu'un profil est identifié comme susceptible de répondre aux besoins du poste, un échange peut être organisé afin d'approfondir certains éléments relatifs aux compétences, à la motivation ou au projet professionnel.
- Oui. Les recrutements internes s'inscrivent dans un processus défini associant les Ressources Humaines, les managers recruteurs et les instances de validation prévues selon la nature des postes par exemple la Direction concernée ou encore la Direction Générale. Les candidatures sont examinées sur la base de critères liés aux compétences, à l'expérience et aux besoins de l'entreprise. Par ailleurs, la priorité donnée à la mobilité interne constitue un principe régulièrement réaffirmé dans la gestion des parcours professionnels de la Caisse régionale et repris dans l'accord GEPP. En 2025, plus de cinquante mobilités internes ont ainsi été accompagnées, témoignant de la volonté de favoriser le développement des collaborateurs en interne.
- La Direction est particulièrement attentive à ce que les postes soient ouverts et les candidatures étudiées selon un processus partagé. Les décisions ne reposent pas sur une candidature unique mais sur une analyse comparative des profils au regard des besoins du poste. Les Ressources Humaines veillent également au respect des règles de confidentialité, à la cohérence des communications faites aux candidats et à la formalisation des différentes étapes du processus. Des points d'attention ont d'ailleurs déjà été rappelés concernant les prises de contact directes avec des candidats ou la communication prématurée d'informations avant les arbitrages définitifs, précisément pour préserver l'équité du processus. Il n'existe pas de droit automatique à l'entretien dès lors qu'une candidature est déposée. En revanche, chaque candidature fait l'objet d'un examen au regard des compétences recherchées et des besoins du poste, avec l'objectif de garantir l'égalité de traitement et la transparence du processus de recrutement interne.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, un Elu du SNECA demande sous quel délai le chargé RH reçoit le collaborateur.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond que c'est sous le délai qui convient aux deux parties. Elle confirme qu'il faut s'assurer que le RDV ait bien lieu.

Le représentant syndical du Sunicag indique que le discours ne répond pas aux difficultés remontées par les collaborateurs.

Le Président du CSE confirme que c'est un sujet important qui mérite une réflexion autour de la table afin de factueliser les choses et améliorer le process.

2. Quel est le process pour l'arrivée d'un nouvel embauché car ceux-ci souffrent d'un manque d'information (horaire, plages fixes et variables, pause déjeuner, pointage, conditions de banque, etc..). Un livret explicatif d'accueil est-il transmis au nouvel embauché ? Les GPEC ne devraient-ils pas, à minima, informer les nouvelles recrues quant aux conditions de la banque (avantages, taux, ...) ?

Réponse :

Le futur salarié est informé à chaque étape tout le long du processus d'intégration depuis l'offre de collaboration, à la fois des documents à fournir et à recevoir. Le manager est également informé de son arrivée et doit organiser son accueil et expliquer les conditions de fonctionnement relatif à son équipe tant sur le plan des horaires, que des conditions de pointage ou autres conditions liées à son métier. Par ailleurs, une documentation complète leur est communiquée ainsi qu'un livret d'accueil accessible via l'espace collaborateur. Le parcours d'intégration est ensuite à mi-parcours de la période d'essai jusqu'à la titularisation. Ces séquences sont rappelées par mail au collaborateur et au manager. Nous pourrions compléter ce dispositif d'un guide, en cours de création, qui sera inséré directement dans le process pré-boarding via RH et moi, et d'une nouvelle communication aux managers pour rappeler le rôle de chacun.

Discussion :

Pas de question.

III- AUTRES

UGTG

> Questions :

1- L'UGTG indique avoir constaté que dans toutes les agences du secteur Sud Basse-Terre, MaxiNet, qui assurait le nettoyage depuis de très nombreuses années a été remplacée par un autre prestataire.

L'UGTG demande des explications quant aux raisons de ce changement. Ce changement résulte-t-il d'un appel d'offres ou d'une nouvelle politique d'achats ? Pourquoi Maxinet a-t-elle été conservée sur une partie du territoire mais remplacée sur une autre (Société ONET) Pour quelle raison le CSE n'a-t-il pas été informé de cette évolution en amont ?

Réponse :

Le choix de prestations externes telles que le ménage en respect de la politique achats font l'objet d'appels d'offre et les conditions ne relèvent pas du périmètre du CSE.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, le Président du CSE précise que cet appel d'offre a été piloté en lien avec la politique Groupe achat ce qui a conduit à ce que la prestation avec Maxinet sur l'ensemble du périmètre du ménage de la CR a été réparti entre 3 opérateurs : Maxinet, Pronet et TNN.

2- L'UGTG indique que plusieurs collaborateurs ayant participé au voyage « Top Performers 2025 » ont indiqué qu'à leur arrivée, aucune prise en charge n'était organisée (hébergement, Transports, accueil...). L'UGTG demande des éclaircissements sur la situation.

Réponse :

Les collaborateurs ayant participé au voyage « Top Performers 2025 » ont été correctement accueillis à leur arrivée à Paris. À leur descente d'avion, une navette les attendait pour assurer leur transfert vers leur hôtel 4 étoiles situé à Paris Montparnasse. L'ensemble des chambres a été attribué aux participants avant 14h,

conformément à l'organisation prévue.

Malheureusement, le petit-déjeuner d'accueil initialement programmé avec notre filiale n'a pas pu être maintenu pour des raisons indépendantes de notre volonté. Afin de pallier cette situation, les managers encadrant le groupe ont immédiatement pris les dispositions nécessaires en accompagnant les participants dans une brasserie réputée du secteur afin qu'ils puissent profiter d'un petit-déjeuner parisien complet.

Hormis ce contretemps à l'arrivée, les retours recueillis à l'issue du séminaire ont été très positifs. Une carte postale retraçant les temps forts de cet événement sera présentée aux managers lors du prochain CODA afin qu'ils puissent en assurer le partage auprès de l'ensemble des équipes.

Discussion :

Pas de question.

SNECA

> Questions :

1- Quels sont les critères d'éligibilité pour les jeunes souhaitant être auxiliaire de vacances ?

Existe-t-il un ordre de priorité ?

Réponse :

- Afin d'assurer un recrutement équitable en respect de nos valeurs et de notre rôle sur le territoire, les candidatures sont ouvertes à tous les jeunes et une attention est également portée aux enfants d'agents et administrateurs.

- Les candidats doivent être majeur, titulaires du bac et être inscrits dans un établissement de formation supérieure au titre de l'année scolaire 2026-2027.

- Ceux qui ont été recruté l'année précédente ne sont pas prioritaires.

- Les candidatures sont traitées par ordre d'arrivée, puis en fonction de l'adresse postale du candidat.

- En application du principe de non-discrimination, nous ne pouvons pas recruter uniquement des enfants d'agents car cela reviendrait à écarter de la procédure de recrutement un candidat en raison de sa situation de famille, ce qui est une des discriminations listées à l'article L.1132-1 du Code du travail. Dès lors, les offres d'emploi exclusivement réservées aux enfants du personnel constituent une rupture de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.

Discussion :

Lors de la réponse à la question posée, un Elu du SNECA demande si toutes les candidatures sont pourvues sur juillet et août.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, le confirme.

Un Elu du SNECA demande si tous les candidats ont eu un retour écrit pour leur annoncer qu'ils ne sont pas pris.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, le confirme. Elle précise qu'en cas de désistement, ils rappellent ceux qui n'ont pas été retenus.

Un Elu de l'UGTG demande à partir de quand les candidats peuvent postuler.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, répond qu'ils ont lancé la campagne en début d'année.

Un Elu du Sunicag demande si les auxiliaires de vacances ont une fiche de poste. Il explique que souvent, ils se retrouvent à devoir faire de l'accueil seul. Il indique qu'il est souvent vu, comme un renfort pour l'agence. Il signale le risque opérationnel.

Madame Florence OVARLEZ, Responsable des Ressources Humaines, indique qu'ils sont formés dès leur rentrée afin de leur partager toutes les consignes de sécurité, conformité et autres ... Elle précise qu'ils sont là pour renforcer et non faire du remplacement seul sur un poste. Elle indique qu'un mail sera fait au manager afin de préciser les tâches qui sont allouées à l'auxiliaire de vacances.

2- Lors de la tenue de manifestations extérieures dans l'enceinte du siège et eu égard à l'absence de parking extérieur, ne faudrait-il pas prévoir d'utiliser la 2ème entrée pour accéder à ces organisations pour éviter un goulot d'étranglement devant le portail ?

Réponse :

Le 2e portail ne peut pas être ouvert car les participants aux manifestations extérieures doivent se garer à l'extérieur du Siège. En ouvrant le 2e portail le flux de véhicules ne pourrait pas être géré. Des vigiles sont mis en place lors de ces événements pour éviter le goulot d'étranglement.

Discussion :

Pas de question.

Statut : Traité

12. Questions diverses

Débats et échanges :

Un Elu du SNECA informe de l'invasion de mouche au service MPF. Il indique que MGS a fait évacuer les collaborateurs afin de pulvériser du Digraïn mais à leur retour mardi, il y avait encore. Il souligne que le mercredi, ils ont trouvé des mouches mortes sur les tables. Ils déplorent cette situation.

Le Président du CSE indique qu'il fera le point avec l'équipe de MGS.

Un Elu du SNECA revient sur la mobilité des animateurs vers les CRS. Il demande dans le cadre de la gouvernance des risques est-il conforme aux principes d'indépendance et de séparation des fonctions que le CCR soit à la fois impliqué à la gestion, l'appréciation du risque commercial et chargé d'émettre un avis sur le risque crédit. Il demande si le CCR peut cumuler un rôle opérationnel ou décisionnel sur le risque commercial tout en exerçant des missions de contrôle et d'évaluation des risques crédits.

Le Président du CSE prend note. Il propose de mettre ces questions dans les RIC.

Un Elu du SNECA souhaite que le Responsable des Moyens Généraux soit informé des collaborateurs qui sont en situation d'handicap dans la CR afin de sensibiliser les SST.

Le Président du CSE prend note.

Un Elu du SNECA rappelle qu'un séminaire était prévu pour le mois de juin au complexe Royal KEY. Il demande quand est prévu la livraison.

Le Président du CSE indique qu'il sera certainement livré 2ème trimestre 2027.

Levée de séance : 16H18

Statut : Traité

PV rédigé le 10/08/2026 à 10:03.