

Comme chaque mois retrouve en exclusité les principales informations issues de nos réunions

## CSSCT / CSE



### INFORMATION PRATIQUE : Aménagement de poste

**Un aménagement de poste ne peut être mis en place que sur recommandation du médecin du travail.**

Sans avis médical, la direction ne peut pas agir. Elle suit les préconisations officielles du médecin du travail.

**Le rendez-vous peu avoir lieu sur le temps de travail.**

Mais attention : la médecine du travail est très sollicitée, et elle peut refuser un rendez-vous demandé directement par un salarié.

Dans ce cas, il est recommandé de passer par les RH, qui pourront relancer une demande officielle au nom du salarié.

**Autre point important :** Si le salarié prend rendez-vous de son propre chef et souhaite que le médecin formule des préconisations à l'attention de l'employeur, il doit préciser que l'entretien n'est pas confidentiel. Sinon, pas de recommandation transmise = pas d'aménagement possible.

#### Précision du syndicat *Sud* :

Lorsqu'un salarié souhaite parler uniquement de l'aménagement de son poste, il peut en discuter librement avec le médecin du travail dans un cadre non confidentiel, pour permettre l'émission de recommandations.

Si le salarié souhaite aborder d'autres sujets plus personnels ou sensibles, deux options s'offrent à lui :

- Demander explicitement au médecin que ces sujets restent confidentiels (et ils le resteront).
- Prendre un second rendez-vous distinct pour ces sujets, afin de bien séparer les échanges privés des recommandations officielles.

**En résumé :**

- **Aménagement de poste = Médecine du travail obligatoire**
- **Rendez-vous sur temps de travail** (si c'est possible)
- **Passer par les RH si blocage côté médecine**
- **Préciser "entretien non confidentiel"** si besoin de recommandations officielles
- **Confidentiel ou pas ? À vous de choisir selon ce que vous souhaitez partager.**



### INFORMATION PRATIQUE : RENTRÉE SCOLAIRE

Les parents concernés peuvent décaler leur heure d'arrivée (d'1h à 2h maximum) le matin de la rentrée. Pour cela, il suffit de prévenir à l'avance son manager, que l'on soit en agence ou au siège.

Un message de la direction vous sera envoyé le 28 août pour préciser les modalités.

La rentrée des classes sera le lundi 1er septembre



### INFORMATION PRATIQUE : PROCEDURE POUR LES ARRÊT MALADIE

La direction reprecise la procédure pour la gestion des arrêts maladie :

Dès qu'un arrêt est prescrit, le salarié doit :

1. **Informez sans délai son manager.**
2. **Transmettre son arrêt** par mail à l'adresse suivante : [arrêts-cehdf@ayming.com](mailto:arrêts-cehdf@ayming.com) (prestataire).

- AYMING réceptionne, puis saisit l'arrêt dans My Link RH.
- Une fois saisi, l'absence devient visible à la fois pour le salarié et le manager dans My Link RH.
- En cas de problème, AYMING contacte directement le salarié pour régularisation.

Le volet employeur ne doit pas être donné à son responsable, seulement envoyé à AYMING suivant la procédure ci-dessus.



### Projets de Titrisation

Trois opérations majeures :

1. Olympia Master Home Loans : Sur les prêts immobiliers résidentiels
2. Demeter Master Conduit : Sur les prêts à la consommation
3. Fonds de dette "Amelia" : Sur les prêts équipements PME/Corporate

#### ? C'est quoi une titrisation, en deux phrases ?

La titrisation, c'est le fait pour une banque de transformer des prêts qu'elle détient (immobilier, conso, PME...) en titres financiers, qu'elle va ensuite revendre à des investisseurs pour se refinancer. En gros : *on emballe des crédits, on les revend, et on récupère du cash pour en refaire.*

**Mais ...**

Les montages techniques utilisés par BPCE manquent de transparence et sont difficiles à comprendre, même pour les initiés. Ils permettent de maquiller le bilan en faisant sortir certains prêts, sans changer la réalité économique. Une logique qui rappelle, à moindre échelle, celle de la crise des subprimes : transformer des crédits en produits financiers et jouer sur l'effet de levier.

 *On ne crée pas de valeur réelle, on change juste l'emballage... mais attention à la ficelle qui pourrait casser !*

**Pas d'impact ? Vraiment ?**

Tous les documents de la direction insistent : *"aucun impact sur l'activité, les clients, la rémunération, les salariés"*, mais, les équipes doivent parfois ressaisir des données liées à la cession ou à l'alignement d'intérêts ;

Des activités peuvent être transférées vers des structures spécialisées (France Titrisation, Natixis, etc.).

 *Pour résumer, la titrisation, c'est comme les lasagnes industrielles : ça a l'air propre, c'est vendu comme efficace... mais on ne sait jamais trop ce qu'il y a dedans. Et ce n'est sûrement pas fait maison."*

## IA générative à la CEHDF

Ce virage soulève de nombreuses interrogations, et ses impacts potentiels sont multiples :

- Sur la charge mentale,
- Sur les besoins en formation,
- Sur l'évaluation des performances ou le suivi des usages,
- L'employabilité et sur des conséquences encore inconnues aujourd'hui.

### Les propositions que Sud a fait à la direction :

- La réalisation d'un audit environnemental des projets liés à l'IA (consommation d'énergie, d'eau, émissions de CO<sub>2</sub>, etc.).
- Un suivi régulier de ces sujets inscrit à l'ordre du jour des CSSCT/CSE,
- Un dialogue social renforcé sur les impacts environnementaux de l'IA.
- Un engagement clair de l'entreprise en faveur d'une IA responsable et sobre :
  - via l'adoption d'une charte interne de sobriété numérique,
  - La mise en place d'expertise dédié à l'impact sur les métiers et l'emploi.
- La possibilité de faire appel à des expertises externes pour aider les élus à mieux comprendre les enjeux liés à l'intelligence artificielle, notamment en matière d'employabilité et d'évolution des métiers.



## Bilan des effectifs 1 semestre 2025

**Effectif total CDI à juin 2025** : 2975 en janvier ; 2953 en juin, soit une baisse de 22 CDI

☐ *Cette baisse semble minime, mais traduit une politique d'usure discrète de l'emploi. On ne fait pas de grandes coupes, on "grignote". Pas vu, pas pris ! la direction fait le minimum, laissant filer les compétences sans vraie stratégie de remplacement.*

### CDD

L'effectif est estimé à de **plus de 160 personnes, 50** côtés intérimaires.

☐ *Cela montre une externalisation partielle de l'emploi sans sécurisation durable des postes. C'est pratique pour la direction, mais c'est précaire pour les salariés.*

### Congés spéciaux, maternités/paternités, longues absences

On note 70 absences de maternité/paternité, moins de 80 congés parentaux.

☐ *Et pourtant, pas de stratégie claire d'adaptation, d'anticipation des effectifs ou de renforts pérennes. Les équipes sur le terrain font le tampon, parfois jusqu'à l'usure.*

### Équilibre femmes-hommes

Toujours une proportion forte de femmes dans les métiers à faible reconnaissance (ex. : fonctions de back-office ou accueil).

☐ *L'égalité professionnelle semble stagner mollement, sans impulsion forte. L'ADN coopératif attend toujours ses gènes paritaires actifs.*

### Taux d'absentéisme et longue maladie

Forte proportion de longues maladies et autres suspensions d'activité : environ 60 salariés chaque mois.

Moyenne mensuelle entre 8,1% et 9% en 2025, ce qui reste élevé, surtout pour une activité de service.

Forte part liée à la maladie, mais aussi au stress, à la désorganisation, aux arrêts courts et à l'usure.

☐ *Le taux d'absentéisme à la CEHDF est supérieur aux taux d'absentéisme dans le secteur tertiaire. Un absentéisme élevé est souvent le thermomètre d'un malaise organisationnel. Ça chauffe dans les agences et les services.*

