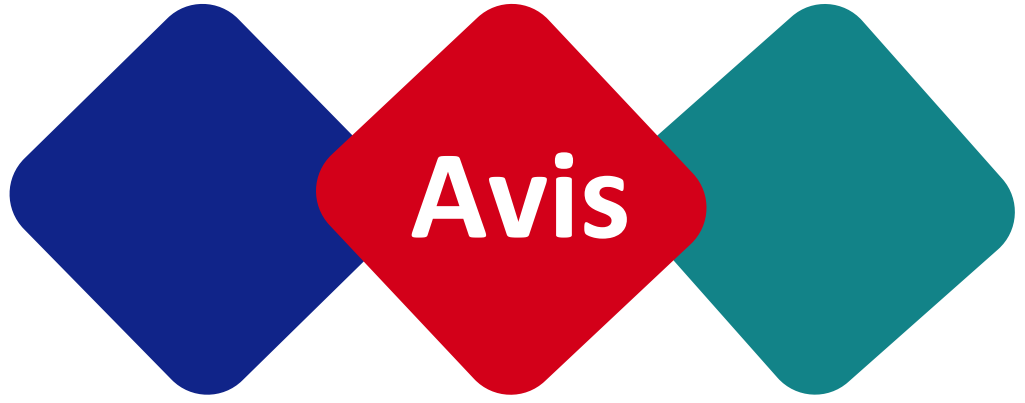




CSE 25 septembre 2026

Agglomération Nantes Nord-Est

Ce projet est la deuxième modification d'organisation pour le même groupe d'agence en moins de 6 mois, avec les objectifs habituels à savoir le maintien de la continuité de service, le renforcement de la synergie et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'organisation de Carquefou Erdre était en place depuis 2016, avec un fonctionnement en 3 points de vente et une réelle efficacité commerciale qui se voit dans les chiffres CGRWEB, tant dans les encours, que dans les gains de productivité.

La mise en place de Cash Service à Thouaré, point de vente de 4 personnes, et sa proximité géographique avec le CM LACO, ont ajouté une charge de travail supplémentaire à une agence déjà difficile à organiser au regard de la taille de son effectif.

La taille de l'équipe du groupe d'agence était restée à niveau, permettant des résultats commerciaux et financiers de bons niveaux sur une zone bénéficiant d'un potentiel évident.

La fermeture de Thouaré va nous mettre en risque d'attrition que ce soit en nombre de clients qu'en baisse de PNB sur toute la clientèle locale, notamment celle résidant au Sud de la Loire qui représente entre 15 et 20% du stock du point de vente.

Les clients pros seront transférés sur Nantes Jules Verne. Si cela s'entend au regard des bureaux disponibles, la question de l'accès en toute sécurité commence à se poser sur cette agence. Un projet d'aménagement foncier est en cours, mais le retard positionne Nantes Jules Verne dans un cas de figure similaire à Rezé et Rennes Fréville avec un risque pour les équipes.

Enfin ce projet va diluer la clientèle d'Iberbanco, au risque de faire disparaître l'enseigne à long terme.

On va donc tirer un trait sur un travail de qualité, pour réaliser une économie de charges.

La suppression de 4 postes nous oblige à voter défavorablement.

Pôle Agri Bretagne

Au regard de l'excellent travail réalisé par les équipes Agri de CIC Ouest, avec des parts de marché qui progressent, il était nécessaire d'adapter l'organisation.

La nouvelle structure prévoit donc un Responsable de Pôle Agri, qui pilotera les CAA et validera les dossiers risques, appuyé par un animateur Marché Agri.

Clients et CAA resteront dans leurs agences respectives pour y conserver la rentabilité au sein des agences et la synergie nécessaire pour couvrir tous les besoins de nos clients.

La mise en place d'un circuit de délégation spécifique, répondant aux attentes des équipes en matière de réactivité, aux montants plus conséquents et à la technicité des dossiers doit faciliter les choses. A noter qu'un CA Agri second sera binômé avec le responsable pour gérer les absences de celui-ci, et qu'à ce titre, le portefeuille de ce CA Agri 2nd devra être dimensionné en conséquence.

Il faudra aussi s'assurer que la double gestion des équipes, par le DA sur l'aspect local et le Responsable d'Equipe pour l'activité, fonctionne convenablement tant sur la partie RH que la partie commerciale.

Avis favorable.

DUERP

N'ayant pu formuler en temps et en heure des propositions sur certains points du DUERP, il aurait été malhonnête de notre part de voter contre le DUERP, à ce titre nous nous abstenons.

Sur le volet Risques Psycho-sociaux plusieurs points nous semblent nécessaires d'être travaillés avec volontarisme. L'adaptation et les perspectives d'évolution représentent un stress de plus en plus grand au regard des projets censés améliorer le quotidien des salariés, si ce n'est les remplacer, ce qui constitue une source d'inquiétude non négligeable pas ou peu prise en compte par des actions correctives dans le document.

Sur l'environnement de travail, la mise en place d'espaces collaboratifs est assez bien vécue, mais il y a encore des éléments à améliorer avec entre autres l'investissement dans des bureaux qui lutteraient contre la sédentarité.

Le sujet de l'organisation du travail est un sujet clé, notamment au regard de la gestion des absences, de la charge qui en découle, et des attentes toujours plus fortes. Les mesures de prévention sont insuffisantes à ce jour sur ce thème alors que c'est une des priorités indiquées par les salariés sur #vousavezlaparole2026 !

Sur ce même thème, nous constatons qu'il n'a pas de volonté de quantifier la charge de travail.

Nous rappelons que les salariés ont relevé un décalage entre les messages sur les résultats CIC Ouest et Groupe et une pression accrue sur les résultats.

Sur l'utilisation des outils professionnels, il n'est pas ou peu fait de prévention en agence pour rappeler qu'il n'est pas normal de faire des heures supplémentaires, notamment le soir à la maison. De même aucun volontarisme ne semble apparaître pour contrôler cela, et donc pour le régler.

Sur le climat social en agence, l'apparition de plan d'accompagnement écrit est un facteur de stress qui peut faire dégénérer le climat social au sein d'une agence, entre collègues, entre salarié et hiérarchique, etc. Là, encore, cette méthode qui est mal vécue semble vouloir être généralisée et codifiée, au risque de faire imploser la cohésion des équipes. L'inscription dans ECHANG de données chiffrées non contextualisées par une situation à instant T (économie locale, absences ou non, etc.) ne sera pas une aide à l'apaisement.

Sur les thématiques de harcèlement, de violences sexuelles et sexistes, il n'y a que peu ou pas de prévention. L'absence de volonté de négocier un accord groupe au lieu d'une charte, est décevant sur ce point.

Il n'est, pour nous, pas suffisant d'apposer des affichettes dans les salles de réunion ou dans les tisaneries pour aborder ces problématiques, il faut faire un travail en profondeur et expliquer par des formations spécifiques ce que sont les problématiques abordées dans les paragraphes 3.8 et 3.9 du DUERP.

Nous rappelons nos souhaits d'avoir un travail en profondeur sur les RPS.

Le travail présenté en CSE le 26 juin dernier sur ce thème ne présente rien qui ne soit en mesure de régler les problématiques de fonds (absences, charge de travail, etc.).

Aujourd'hui, nous avons fait machine arrière sur des points que nous avons tenté de régler suite aux travaux de 2013 et 2018, validés par l'accord QVT de 2019.

Le stress et la pression sont les deux thèmes dont la perception c'est le plus dégradée aux yeux des salariés (Cf. #vousavezlaparole2026).

CIC Ouest est statistiquement impactée par des arrêts plus longs qu'ailleurs, risque qui s'est accru fortement entre 2024 et 2025.

Nous restons inquiets quant à la situation des salariés tant sur la charge de travail que sur l'aspect psychologique.

Il est temps de s'emparer avec plus de proactivité de tous ces sujets, afin d'éviter de voir l'efficacité de l'entreprise s'émousser au fil des mois.

Avis du CSE sur la mise à jour du Règlement Intérieur et ses annexes

La consultation du jour porte sur le projet de mise à jour du Règlement Intérieur et de ses annexes :

1/ La charte relative à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail. Pour les élus du CSE de CIC Ouest, les modifications apportées à cette charte entérinent les pratiques existantes préalablement dans l'entreprise. Ils demandent néanmoins à la Direction d'assurer un suivi régulier en CSE, des enquêtes et signalements (y compris des signalements pour lesquels la Direction n'a pas jugé opportun de diligenter une enquête), et des recommandations et actions de prévention.

2/ La charte relative à la sécurité informatique. Les modifications apportées protègent notamment les intérêts de CIC Ouest et du Groupe, et créent une insécurité juridique et pratique pour ses salariés.

Cette charte prévoit des contrôles étendus, comme des accès à la messagerie, aux journaux d'activité ou à la détection de mots-clés.

Par ailleurs, la possibilité d'utiliser des outils d'intelligence artificielle pour retranscrire des échanges, alors même que l'enregistrement audio était auparavant interdit, soulève des questions importantes en matière de confidentialité et de protection des personnes.

Le CSE réclame donc, des précisions sur les données collectées, leur finalité, les personnes habilitées, la durée de conservation, le passage éventuel à un suivi individuel, l'usage disciplinaire et les garanties de proportionnalité.

De plus, les élus du CSE dénoncent la présence d'une clause irréaliste, imposant de ne jamais laisser les équipements portables et mobiles sans surveillance, sans prévoir de moyens matériels spécifiques de sécurisation fournis par CIC Ouest.

Les élus du CSE de CIC Ouest regrettent les conditions dans lesquelles cette consultation est menée car elle aurait nécessité des échanges approfondis avec les représentants du personnel.