

CSE 08 et 09 JUILLET 2026

FILAE : POINT D'AVANCEMENT TRIMESTRIEL

La préparation à la mise en œuvre opérationnelle des 3 UGS ADE (Lille, Toulouse et Saint-Brieuc) se poursuit, dans le planning et le plan de travail défini, avec l'appui des Caisses régionales, du Pôle Utilisateurs et de CATS. Concernant les recrutements, à date, plus de la moitié des postes ont été pourvus.

Situation des postes à pourvoir en CDI vs pourvus au 26 juin

	Postes à recruter CDI	Total postes pourvus*	Postes à pourvoir	Ratio postes pourvus	Candidatures collaborateurs
	95	49	46	51%	229
Lille	19	14	5	74%	64
St Brieuc	38	19	19	50%	54
Toulouse	38	16	22	42%	111

*30 transferts, dont 19 à Saint-Brieuc (70 % de l'effectif actuel) et 11 à Toulouse (100 % de l'effectif actuel), ainsi que 19 mobilités, dont 18 intra-CAAS.

Les sessions de recrutement ont débuté avec le planning prévisionnel suivant :

- Lille : 16 juin (l'ensemble des postes de gestionnaires sont pourvus)
- Toulouse : 22 et 23 septembre
- Saint Brieuc : Octobre / Novembre

Quant à l'aspect formation, un parcours assez complet est prévu avec une alternance d'apports théoriques, de cas pratiques et d'immersions terrain.

7 VAGUES D'INTÉGRATION À PRÉVOIR POUR UNE MONTÉE EN CHARGE PROGRESSIVE DES EFFECTIFS EN UGS

	2026				2027									
	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.
LILLE nouvelles recrues		Vague 1 Nouvelles recrues Lille			Vague 3 Nouvelles recrues Lille									
TOULOUSE			Vague 2 Nouvelles recrues Toulouse			Vague 5 Nouvelles recrues Toulouse			Vague 7 Nouvelles recrues Toulouse					
ST-BRIEUC					Vague 4 Nouvelles recrues St-Brieuc			Formation transferts St-Brieuc		Vague 6 Nouvelles recrues St-Brieuc				

Pour sécuriser l'activité existante, des renforts en CDD sont prévus sur l'activité de gestion de sinistre niveau 2.

Les travaux IT menés conjointement par CAA et CATS ont visé ces derniers mois à définir les fonctionnements des outils et leurs conditions d'accès pour les collaborateurs des UGS ADE.

Le calendrier global de préparation / réalisation est posé pour garantir l'activation du transfert d'activité au 1er janvier 2027.

N'hésitez pas à contacter vos élus pour toutes questions relatives à ce sujet ou si vous rencontrez des difficultés pour les personnes concernées.



INFORMATION RELATIVE AUX EVOLUTIONS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel évolue et devient l'entretien de parcours professionnel, afin de renforcer l'accompagnement des parcours professionnels, notamment pour les salariés expérimentés.

Contenu Identique	Contenu Identique				
EPP pré 45 ans	EPP Récapitulatif pré 45 ans	EPP Mi carrière	EPP post 45 ans	EPP récapitulatif post 45 ans	EPP Fin de carrière
Au cours de la 1 ^{ère} année puis tous les ans.	Tous les 8 ans. Pas besoin de faire l'EPP classique cette année là	Dans les 2 mois suivants la visite médicale de mi-carrière qui intervient l'année du 45 ^{ème} anniversaire*	Tous les ans à la suite des 45 ans	Tous les 8 ans à la suite des 45 ans. Pas besoin de faire l'EPP classique cette année là	Dans les 2 années qui précèdent le 60 ^{ème} anniversaire
Contenu : - Compétences - Situation et parcours - Besoins de formation - Souhait évolution professionnelle - CPF	Contenu : - EPP Classique - Evocation d'un souhait de formation + Evolution pro à l'occasion d'entretiens - Suivi d'une action de formation - Validation Acquis/Expérience (VAE) - Historique de progression salariale	Contenu : - EPP Classique + 6. Mesures proposées par le médecin 7. Adaptations missions ou poste de travail 8. Prévention des situations d'usure professionnelle	Contenu : - EPP classique 6 et 7 (indiqué ci-contre)	Contenu : - EPP Classique 6 et 7 - Evocation d'un souhait de formation + Evolution pro à l'occasion d'entretiens - Suivi d'une action de formation - VAE - Progression salariale	Contenu : - EPP classique et/ou récap 6 et 7 8. Possibilités d'aménagement fin de carrière

Les entretiens de parcours professionnels démarreront au début du mois d'octobre.

PRESENTATION DU PROGRAMME EFFICACITE COLLECTIVE

Un programme stratégique au service de notre ambition n°6 : « Faire entreprise commune, performante et efficace » nous a été présenté.

LE PROGRAMME EFFICACITÉ LES 5 PILIERS D'EFFICACITÉ COLLECTIVE

Le programme Efficacité est une **démarche collective** reposant sur **5 piliers**, dont **l'enjeu commun est la maximisation de la valeur au service de nos clients et de nos collaborateurs** : être plus efficace génèrera de la valeur pour tous

1	ALLOCATION DES RESSOURCES	Comment allouer nos ressources au service de nos ambitions stratégiques et maximiser la valeur de nos activités ?	Orienter l'ensemble de nos activités sur la notion de création de valeur et adopter une approche de juste dimensionnement de nos activités au regard de nos ambitions stratégiques
2	PERFORMANCE IT	Comment accélérer le time-to-market tout en garantissant la qualité de service ?	Installer le mode produit dans nos fonctionnements, systématiser le ROI projet et mettre en œuvre la trajectoire de décommissionnement
3	PERFORMANCE DES PROCESSUS	Comment pouvons-nous optimiser la valeur créée par nos processus ?	Réduire nos irritants en simplifiant nos fonctionnements, en supprimant les tâches à faible valeur ajoutée, en automatisant et en utilisant l'IA. Renforcer la mesure de la performance et la culture de l'amélioration continue.
4	EFFICIENCE FINANCIÈRE	Comment être plus efficace dans le pilotage de nos budgets et mieux maîtriser la dépense externe ?	Dépenser mieux, avec des règles partagées et questionner le recours à la dépense externe.
5	GOVERNANCE	Comment faire preuve d'agilité et de réactivité dans une organisation complexe ?	Décider plus vite , en simplifiant notre gouvernance et nos modes de fonctionnement

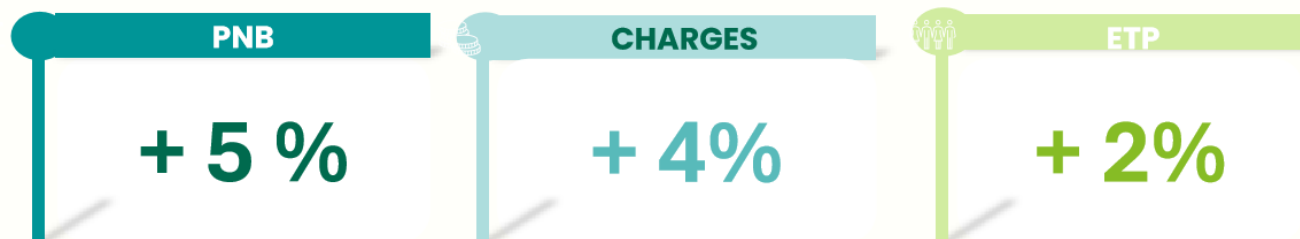


Nous serons vigilants sur les modifications de conditions de travail et en cas de réduction d'effectifs.



Une **ambition de développement** portée par une **croissance annuelle du PNB de 5%** et un engagement de **frugalité sur notre fonctionnement** courant pour **atteindre un effet ciseau positif**

TRAJECTOIRE FINANCIÈRE 2025 À 2028 *



PÉRIMÈTRE: CAA PARTNERS : INTÉGRÉ ; ALADIN / MILLEIS : NON INTÉGRÉ; FILAE : NON INTÉGRÉ; SIRCA : NON INTÉGRÉ

EVOLUTION DE SECURICHAT

De nouvelles fonctionnalités sont attendues courant juillet :

Sécuri'Chat V2 propose des fonctionnalités supplémentaires par rapport à la première version déployée au sein du Groupe depuis octobre 2025. **Déployée pour tous les collaborateurs de Crédit Agricole Assurances le 7 juillet.**



Les nouvelles fonctionnalités de Sécuri'Chat V2 :

PROMPTS DE DEMARRAGE

MEMOIRE

DICTEE VOCALE

RECHERCHE SUR LE WEB

BIBLIOTHEQUE DE PROMPTS

AGENT SECURI'DEV

CREATION D'AGENT
+
BASE DE CONNAISSANCE

--- --

Dates prévisionnelles de nos prochaines AG, qui pourront évoluer en fonction de l'actualité :



Septembre	28/09/2026 de 13H/13H45
Décembre	08/12/2026 de 13H/13H45

N'hésitez pas à nous retrouver sur notre [Lien TEAM AG](#)



Déléguée Syndicale Elue CSE LILLE Peggy AGEZ 	Représentante Syndicale LILLE Sophie ALKEMADE 	Délégué Syndical Elu CSE PARIS Fernando De AMORIM 	Délégué Syndical Elu CSE PARIS Franck GOEURY 	Elue CSE PARIS Rokhaya DRAME 
Elue CSE PARIS Mai-Thuy-Linh DELHAYE 	Elu CSE LILLE David CROMBET 	Elue CSE LILLE Vanessa MAZURELLE 	Elu CSE PARIS Alain PETIT 	Elue CSE PARIS Tram-Anh NGUYEN 

