

## Plan stratégique 2025-2027

### Transformations ou sacrifices ? défendons nos droits !

Le SU-UNSA se montre inquiet par rapport aux différentes mesures présentées pour atteindre un résultat net très ambitieux de 165 millions d'€ en 2027. Le personnel pour la direction est-il une variable d'ajustement ?

#### Quels sont les moyens utilisés pour parvenir à cet objectif ? quels changements pour vous ?

- La fermeture de plusieurs agences, soit en totalité soit partiellement (agences ouvertes entre 1 et 3 jours semaine)
- La création de 2 métiers, Directeur d'Agence Expert (DAE) et Chargé d'Affaires Professions Libérales Santé (CAPLS) : des postes seront créés, mais les conditions d'accès restent floues. Comment garantir une transition équitable pour tous ?
- L'augmentation des portefeuilles avec des suppressions de poste
  - 100 CDI seront supprimés sur la période, mesure justifiée par des gains d'efficacité. Quel avenir pour les salariés impactés ? Malgré des promesses de mobilité interne, la pression sur les équipes restantes risque d'augmenter.
  - Les portefeuilles seront encore augmentés (jusqu'à 700 clients). Cela pourrait entraîner une surcharge de travail et affecter la qualité de service.

Ce nouveau plan stratégique fait apparaître une nouvelle fois une réduction des effectifs.

**En décembre 2027, nous ne serons plus que 2484 employés, contre 3009 en 2019.**

Un élément qui semble très important également aux yeux de Mr Vassel, le changement de dénomination de quelques métiers du réseau :

- Le DC devient Directeur Départemental
- Le DAMM devient Directeur d'Agence Territoriale
- Le GCP devient Chargé de Clientèle Patrimoniale
- Le Gestionnaire de Clientèle devient Chargé de Clientèle

#### Pour garantir que cette transformation se fasse dans le respect des droits et des intérêts des salariés, nous demandons :

- ✓ **Transparence totale sur les suppressions de postes** : Publication détaillée des postes concernés, avec un accompagnement individuel et collectif des salariés.
- ✓ **Maintien des conditions de travail** : Limitation de la taille des portefeuilles pour préserver un équilibre entre performance et qualité de vie au travail.
- ✓ **Formation accessible pour tous** : un plan de formation ambitieux, financé et équitable pour préparer les salariés aux nouvelles technologies et aux métiers d'avenir.
- ✓ **Dialogue social renforcé** : Mise en place de comités de suivi réguliers avec les syndicats pour évaluer l'impact du plan sur les équipes et ajuster les mesures si nécessaire.
- ✓ **Partage des bénéfices** : Si des économies importantes sont réalisées, elles doivent se traduire par une revalorisation des salaires et des primes pour tous les salariés.

Vos représentants au CSE : Lionel BOURVA, Alain CLODIC, Laurent CORBE, Marie-Laure CRENN, Arnaud LE POGAM, Alexandre MILLER, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Valérie RAULT.



Pour nous contacter : [bretagne-pays-de-loire@syndicat-unifie.net](mailto:bretagne-pays-de-loire@syndicat-unifie.net)  
Sur internet [UNSA - UNSA CEPBL \(su-uns-cepbl.fr\)](http://UNSA - UNSA CEPBL (su-uns-cepbl.fr))

Pour télécharger notre application

