



## **Compte rendu CSE du 20 février 2020**

La réunion était présidée par Mr Le Gourrierec et Mme Viaud-Murat assistés de Mme Meens

En début de réunion, Monsieur Le Gourrierec a souhaité rappeler aux élus, leurs devoirs de discrétion. Pour lui, tous les documents remis au CSE sont confidentiels. L'article L2315-3 stipule : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

Pour la Direction : « Chacun fera son interprétation, on a fait une déclaration et on ne va pas polémiquer »

**Nous n'allons donc pas relater dans ce compte-rendu, les points suivants et à l'ordre du jour :**

- l'évolution de la segmentation de la BDD (banco 2020), mise en portefeuille et création des agences digitales de proximité : Point présenté comme confidentiel

- Intervention de M. Christophe PINAULT, Président du Directoire : Document remis Strictement Confidentiel à ne pas diffuser.

Vous conviendrez donc aisément toute la difficulté alors que certains chiffres ont été communiqués par l'employeur lors de la dernière convention. Nous n'allons pas évoquer dans ce compte-rendu, l'intervention du Président ce qui est bien dommage.

Espérons que l'Employeur n'applique pas désormais systématiquement la confidentialité aux informations données ce qui constituerait un délit d'entrave au bon fonctionnement de l'instance. Le Dialogue social doit prévaloir dans l'intérêt des salariés.

**L'externalisation de l'activité Médecine du travail :** la gestion des visites médicales est une obligation légale régie par le code du travail. Aujourd'hui, cette mission est traitée par les assistantes commerciales de Groupe (Cela représente 1 ETP à temps plein). Afin de leur libérer du temps, à partir de juin 2020, ce travail sera désormais effectué par une entreprise adaptée « AMPLOI » référencée par BPCE et déjà utilisée par d'autres Caisses. (Visites médicales, gestion des fiches d'aptitude, suivi et reporting.)

**Validation des horaires sur les unités pilote des Middle étendus au middle Pro. non concerné par le test :**

Middle Banca/lard/OCF collaborateur : du mardi au vendredi 8h40 -12h50...13h40-18h ... Samedi 8h30-12h30.

**Représentation des salariés au COS :** la loi Rebsamen du 17 août 2015 et la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises ont modifié la désignation du représentant universel au COS, avec un respect de parité :

3 possibilités de désignation :

- 2 salariés (sans mandat) des 2 Organisations Syndicales ayant obtenus le plus de suffrages au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles à la Caisse d'Épargne et ses filiales. (Donc 1 pour la CGC et 1 pour la CFTD).

- désignation et vote de 2 représentants par les élus CSE

- élections par les salariés comme précédemment.

Demain, on aura 19 membres au lieu de 18 aujourd'hui. Par plus de démocratie, comme il y aura une élection pour le salarié sociétaire, les élus SU/UNSA auraient préféré favoriser aussi l'élection du salarié universel par un vote des salariés comme avant. Le directoire refuse et a fait le choix de la 1<sup>ere</sup> solution.

**Les résultats commerciaux BDR au 31 décembre 2019 de la CEBPL :**

Belle année pour la BDR : en collecte, globalement, on a atteint l'objectif attendu (surtout sur les Entreprises +4%) ; Globalement, très bonne dynamique sur le crédit immobilier (+38%).

**Sur les nouvelles filiales :** les entrées en relation arrivent de plus en plus, plus fort sur le nautisme, tourisme (14 dossiers transférés en agence depuis la création). A horizon deux ans, on pourrait avoir des portefeuilles significatifs.

### **Les résultats commerciaux BDD au 31 décembre 2019 :**

Belle année sur la collecte au-dessus de la moyenne RCE/ETP tirée par l'assurance Vie. Pas à l'objectif sur les excédents et arbitrage Ass Vie. Pas à l'objectif sur les parts sociales (baisse de sociétaires), pourquoi alors plafonner les souscriptions et les versements à 50000€ ? Beaucoup de Caisse pousse à la collecte de bilan, pas nous. Nous avons fait le choix de ne pas avoir de taux promo. PNB ass. Vie génère un PNB avec des frais d'entrée plus chers (+3M€). Sur les crédits, nous ne sommes pas à l'objectif sur les prêts prof. mais territoire à potentiel.

Crédits Conso. au-dessus du RCE/ ETP. Renégociation plus forte en 2019 dû à des taux plus attractifs, très positif sur les frais de dossiers. Pas en rythme sur le poids des rachats, on a trop fait sur nos clients ; en 2020, on doit aller les chercher à la concurrence. Pas au RDV sur la garantie SACCEF. Dernière Caisse sur le taux des prêts (1,25% contre une moyenne de 1,43%), marge de progrès sur cet indicateur.

Sur la bancarisation, pas bon par rapport aux autres Caisses (17 ventes brutes pour 2 nettes). Bon résultat sur la carte à débit différé et carte Visa 1<sup>er</sup>.

Sur IARD, pas à l'objectif -10000 ventes nettes par rapport à 2018. Impact de 200000€ sur les commissions. Des moniteurs seront mis en place pour aider les plus jeunes à la vente.

Fonds de commerce : 3ème rang des CE : 118% de l'objectif sur les Prémium, 132% sur les prémium HDG, en retard sur le taux de visite. Très bon sur le I Sélection + 800000€

Nouveau chantier lancé sur l'attrition. (**Remise en cause des ventes brutes**)

Renforcement du DCAM dû à un pic d'activité lié au challenge ; dans le futur, mesure à anticiper.

**Travaux sur Lorient Kerentrech :** agence actuellement en travaux. L'organisation du travail est spécifique dans cette agence : c'est le seul type d'agence qui maintient des conseillers clientèle à l'accueil et qu'avec des objectifs qualitatifs. Leur mission consiste à répondre exclusivement au transactionnel des majeurs protégés et de l'ensemble de la clientèle sans faire de réception. Les 2 GAB seront externalisés. Les élus regrettent le manque de place dans le hall générant un manque de confidentialité sans réel espace de détente. De plus, en cas de mécontentement ou d'agressivité clients, les collègues ne pourront pas isoler ledit « client énervé » faute de bureau d'accueil ; en effet les autres bureaux seront occupés par le DA et le CAPP. (Contrairement à l'agence des Plantes (49) qui elle a un bureau d'accueil).

**Gestion de l'accueil et des incivilités :** mode pilote sur 3 agences : Melesse, Pacé, Betton.

82 agences disposent de l'application « incivilité ». Désormais, afin de répondre aux différents modes de gestion de l'accès à l'agence, diverses configurations seront possibles : application d'un switch avec une fonction d'annonce de l'arrivée d'un client.

L'application se lancera automatiquement. L'application offre à tous les collaborateurs :

- Une vue sur l'accueil
- L'annonce de l'arrivée de clients
- La gestion de la porte
- La possibilité de déclencher une alerte incivilité.

Un déploiement est prévu à 100% des agences à fin 2021, d'abord sur les agences « accueil affaires de tous » d'ici fin 2020, puis ensuite sur les autres agences

Vos représentants au CSE : Benoit BRIER, Marie Laure CRENN, Brigitte ECUYER, Catherine GERARD, Philippe LAFOURCADE, Fabienne LETHEREAU, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Agnès PERRAUT, Frédéric ROIGNANT, Loïc STEPHAN.