



## **Chroniques du CSE 26 Octobre 2023**

### **❖ Déploiement du Flex-Office Hybride sur le site d'Orvault**

Après le déploiement du Flex-Office Hybride sur les sites d'Angers Orgemont et de Cesson Sévigné, l'entreprise souhaite maintenant mettre en place ce mode de travail sur le site d'Orvault. Elle souhaite également réaliser des économies en libérant le bâtiment Delta Green pour fin 2024 tout en utilisant ces locaux comme zone de transfert pendant la période des travaux.

Elle s'appuie pour cela sur les retours d'expériences et sur les 16 enquêtes réalisées pour le projet de Cesson Sévigné (avis de 4.4/5 sur les enquêtes de satisfaction).



La première phase des travaux va concerner les bâtiments Pen Duick, Abeille Bourbon et Queen Mary de janvier à mai 2024. La seconde concernera les bâtiments Nautilus et Calypso de juillet à septembre 2024.

Les grands principes sont d'encourager la transversalité des équipes BDD et BDR en mutualisant les espaces au sein de l'Abeille Bourbon, en adaptant les environnements de travail aux nouveaux usages, en rapprochant les équipes du Centre d'affaires 44 et DC 44 Nord, en regroupant des équipes de la Direction des Services Clients.

La règle appliquée est un taux de Flex à 0.70 (exemple sur l'abeille bourbon pour 142 salariés, 100 postes de travail hormis la Banque Digitale qui n'est pas éligible au télétravail).

Après cette présentation aux élus du CSE, les élus de la commission CSSCT seront en charge d'examiner les plans le 08 Novembre sur ce projet présenté sur le site d'Orvault.

### **❖ Présentation des Rituels managériaux et de la refonte des entretiens EAC ESC.**

Le point nous était présenté par Jessica Boisseau.



La Direction souhaite accompagner les managers et les collaborateurs dans les rituels managériaux individuels par la refonte des EAC ESC. Selon elle, les entretiens étaient peu souvent formalisés. Ce qui va être mis en application à compter du mois de janvier 2024 :

- ✓ Un entretien annuel afin de valider la réalisation des objectifs, de mesurer la maîtrise de l'emploi et la progression des compétences.
- ✓ A la prise de poste du collaborateur, un entretien qui permettra de présenter le portefeuille dynamique ainsi que l'entretien commercial,
- ✓ Un entretien commercial à minima mensuel,
- ✓ Un entretien de progrès en cas de **décalage** d'un collaborateur,
- ✓ Un entretien trimestriel.

Concernant l'entretien commercial, il remplace l'EAC ET l'ESC. Ce nouvel entretien s'adaptera à tous les métiers. Il s'agit d'un entretien afin dit la Direction de « Co-construire avec le collaborateur son plan de progrès »,

il permettra de mesurer la progression entre 2 entretiens commerciaux. La Direction parle de souplesse dans la fréquence des entretiens, il pourrait avoir lieu 1 fois par mois à minima voire plus selon les besoins et l'expérience du collaborateur. Ce qui nous interpelle à ce jour, c'est l'entretien de progrès applicable au salarié en décalage soit sur son savoir-faire, soit sur son savoir être .... Entretien qui pourrait être ressenti comme une sanction, étant donné qu'il ne sera pas forcément applicable aux autres collaborateurs de l'agence. Enfin, ce moment d'échange régulier entre le collaborateur et son manager a toute son importance, puisque c'est en s'appuyant sur ce document, que le responsable partagera entre tous les membres de l'équipe la prime de performance.

### ❖ **Nouveau dispositif de prime de performance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (réseaux BDD et BDR)**

Madame Viaud-Murat nous fournit les éléments contextuels généraux : c'est la fin de la Part Variable comme on l'a toujours connue ! Le but étant d'arrêter de piloter l'activité par la part variable. Il faut se recentrer sur les fondamentaux et remplacer l'approche produits.



Elle précise que la direction va piloter la performance dans toute sa dimension ! Cela ne concerne que le réseau BDD et BDR. On maintient le dispositif actuel pour les fonctions support car ça fonctionne très bien avec des primes distribuées de manière objective. Les principes généraux de l'enveloppe annuelle ne changent pas. 100% de l'enveloppe sera distribuée aux salariés et 100% à la main des managers en fonction de la contribution individuelle à la performance collective.

C'est une nécessité d'être présent sur les fondamentaux métiers « collecter pour financer, équiper pour domicilier et fidéliser ». Il faut passer d'un pilotage centré sur la Part Variable à un pilotage de l'activité et des objectifs.

Selon Mr Le Gourrièrec et Mme Namias : l'objectif c'est de changer de cycle ! La prime de performance en est l'illustration. Madame Namias reprend même le slogan du Crédit Agricole « Le bon sens près de chez vous ! » Avoir une posture commerçante et faire fructifier le fonds de commerce.

Aligner l'esprit entre le réseau et les Fonctions Support :

- ✓ Performance relationnelle centrée sur la satisfaction client autour du NPS c'est la pro activité, la réactivité vis-à-vis des clients ;
- ✓ Performance territoriale : avec un développement choisi du fonds de commerce « en hauteur, en largeur et en épaisseur » selon Madame Namias !

- ✓ Performance commerciale et financière : ancrage de la relation par la bancarisation et l'équipement sur les 4 univers de besoin : « collecte, crédit, bancarisation, assurances ». Faire de la collecte de bilan. Travailler sur tous les univers de besoin ; Avoir un business rentable ! nous dit Monsieur Le Gourrièrec.
- ✓ Performance durable c'est la maîtrise des risques et de la qualité du fonds de commerce.

Monsieur Le Gourrièrec nous indique, que l'indice de performance est composé des 5 dimensions pondérées comme suit : Performance relationnelle 20%, territoriale 10% commerciale 40%, financière 20% et durable 10%.

Cette contribution individuelle est évaluée par le manager de manière quantitative (apport sur les 5 univers précités) en s'appuyant sur les tableaux de bord commerciaux, et de manière qualitative.

Monsieur Le Gourrièrec nous indique, que durant toute l'année les managers feront des points réguliers avec les collaborateurs, les accompagneront. Ainsi cela sera plus facile pour le manager d'expliquer le montant versé aux collaborateurs :

**Si on m'explique => je comprends**  
**Si on me montre => j'apprends**  
**Si on m'accompagne => j'entreprends**

### ❖ ***Projet d'évolution de l'entretien annuel***

Le point nous était présenté par Madame Legros DRH

C'est un ajustement sur l'activité pour le réseau et les fonctions support : Ce sont des objectifs articulés autour des 5 dimensions de la prime de performance avec la description de chaque performance. Selon Madame Legros, les salariés doivent avoir la posture commerçante et incarner au quotidien les composantes de notre signature relationnelle : dispo, réactif, impliqué, attentionné, spécialiste, prévoyant.

Les aménagements proposés par les managers sont : communiquer et donner du sens, cultiver la confiance et la responsabilisation, animer une dynamique participative et positive, accompagner et piloter la performance dans toutes ses dimensions.

**Vos représentants au CSE : Lionel BOURVA, Alain CLODIC, Marie Laure CRENN, Arnaud Le POGAM, Alexandre MILLER, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Valérie RAULT, Frédéric ROIGNANT.**