



Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !

COMPTE RENDU CSE DU 18/09/2025

Résultats commerciaux à fin août 2025 : une bonne activité en crédit et en assurance vie mais toujours à la peine sur la collecte.

BDD :



BDR :

Synthèse

Les satisfactions

- Une **activation** en hausse sur les **ENT** (mais pas dans la tendance des objectifs)
- Des **flux débiteurs** proches de l'objectif sur l'**ESI**
- Des **excédents de collecte bilan** au-dessus de l'objectif sur les **PIM** et qui s'en rapprochent sur **LS** et **ENT**
- **Équipement** :
  - Des commissions internationales proches de l'objectif
  - CBI proche de l'objectif mais en perte de vitesse par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre
  - Dans le trend sur l'affacturage, la Protection Homme Clé, CEGC et l'épargne salariale
- **Commissions en augmentation de 5%, dont** :
  - Gestion de comptes : +9%
  - Moyens de paiement : +27%
  - Crédit : -5% (réduction activité IP)

Les points de vigilance

- Des **entrées en relation** encore loin des objectifs sur les marchés **ESI** et **ENT**
- Une **activation** « à la peine »
- Des **flux débiteurs** sur l'**ENT** tout juste positif
- Les **excédents de collecte incluant les DAV**
- Une **production de crédit**
- Un retard sur les lignes équipement **LLD**, **COFACE** et **WTW** (thématique assurance)





**Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !**

**Présentation du lancement du Projet groupe « Progresser dans le réseau » : vos élus mettent en garde la Direction sur le risque de dérive disciplinaire.**

**Voici la déclaration lue en séance par vos élus :**

Le projet « Progresser dans le réseau » est un outil de diagnostic de compétences et de formation individualisée.

Pour les élus UNSA Caisse d'Épargne, l'objectif est louable mais sa mise en œuvre soulève quelques inquiétudes.

Sur le fond, nous ne remettons pas en cause la volonté de développer les compétences techniques des collègues. Il est en effet légitime et même souhaitable d'améliorer la maîtrise des produits et services bancaires, dans un environnement de plus en plus complexe. Nous saluons également l'arrivée d'une offre de formation technique structurée, qui pouvait faire défaut jusqu'à présent.

Mais sur la forme, de nombreuses zones d'ombre subsistent, et plusieurs points nous préoccupent fortement.

**1. Les élus UNSA Caisse d'Épargne soulèvent le risque de dérive disciplinaire :**

La Direction nous assure que ce projet n'a aucun lien avec des procédures pour insuffisance professionnelle. Or, dans le même temps, elle admet craindre une augmentation des licenciements à l'avenir.

Les élus UNSA Caisse d'Épargne refusent que ces diagnostics de compétences servent à justifier des sanctions, voire des licenciements, en particulier si un salarié ne suit pas les parcours jugés nécessaires par son manager.

De plus, le fait que le manager puisse modifier l'autoévaluation du salarié et imposer une formation laisse trop de place à l'arbitraire. Nous demandons des garanties formelles sur ce point.

**2. Les élus UNSA Caisse d'Épargne regrettent qu'il n'existe aucune garantie sur le temps dédié à la formation :**

Les élus UNSA Caisse d'Épargne déplorent l'absence de plages horaires dédiées pour suivre ces formations, qui s'ajoutent à la charge de travail habituelle et demandent à la Direction de revoir sa position.

La Direction renvoie la responsabilité à chaque binôme manager-collaborateur. En pratique, cela revient à mettre la pression sur les équipes pour "caser" des modules dans des plannings déjà saturés. De plus, il n'est pas rare que les temps réservés à la formation soient détournés (Exemple : phoning imposé sur un créneau de e-learning).

Comment promouvoir une montée en compétences crédible sans y allouer un temps effectif et respecté ?

**3. Les élus UNSA Caisse d'Épargne s'interrogent sur l'efficacité et le suivi de ce projet :**

Nous avons également des doutes sur l'efficacité réelle de l'outil, au vu de l'expérience des autres Caisses :

- Le taux d'utilisation reste faible ;
- D'autres plateformes internes, comme celle dédiée à l'assurance non-vie, n'ont pas convaincu malgré une forte mobilisation des animateurs.





**Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !**

La Direction évoque un premier bilan en 2026. Cela nous semble trop lointain pour un projet aussi impactant. Les élus UNSA Caisse d'Épargne demandent un suivi semestriel dès le déploiement, avec un partage transparent des données : taux d'utilisation, refus de formations, retours d'expérience, etc.

#### **4. Les élus UNSA Caisse d'Épargne jugent ces formations utiles, mais pas assez reconnues :**

Les formations proposées aujourd'hui ne sont pas intégrées dans le quota réglementaire. Elles ne sont pas certifiantes, et ne remplacent pas les formations obligatoires.

Les élus UNSA Caisse d'Épargne demandent que les modules soient reconnus à terme dans les parcours réglementaires ou qu'un cadre clair soit défini pour éviter qu'ils ne viennent grignoter du temps sans contrepartie pour les salariés.

#### **5. Les élus UNSA Caisse d'Épargne déplorent une logique d'empilement d'outils :**

Après la formation « Dynamiser mon portefeuille » (DMP), voici un nouveau projet, sans articulation claire. À force d'empiler les outils RH, on risque de perdre en lisibilité, en efficacité, et d'alourdir la pression sur les salariés.

Les élus UNSA Caisse d'Épargne rappellent que la formation ne peut pas être un levier de contrôle ou de sélection déguisé. Elle doit rester un droit, encadré, équitablement accessible, et mené dans un cadre concerté avec les représentants du personnel.

#### **En conclusion :**

Les élus UNSA Caisse d'Épargne sont favorables à l'amélioration des compétences mais nous refusons une logique :

- De formation "en plus" sans temps dédié,
- De diagnostic potentiellement utilisé à des fins disciplinaires,
- De pression managériale déguisée en accompagnement.

Les élus UNSA Caisse d'Épargne demandent :

1. Des plages horaires dédiées à la formation, sanctuarisées ;
2. L'encadrement des évaluations et autodiagnostic, pour éviter toute dérive ;
3. L'intégration progressive des modules dans les heures de formation réglementaires
4. Un bilan partagé et régulier du dispositif, en commission Formation.

**Les élus UNSA Caisse d'Épargne se prononcent CONTRE**





**Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !**

**Présentation de l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE (2025-2028) : les nouveautés portent essentiellement sur les dispositifs de fin de carrière.**

**Pour rappel :**

**Dès 58 ans, vous pouvez alléger votre fin de carrière grâce à 3 types d'accords signés par le SU-UNSA**

#### **UN ACCORD LOCAL :**

##### **AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CONGE DE FIN DE CARRIERE**

Pour l'année précédant le départ en retraite, une période globale pouvant aller de 6 à 12 mois:



Pendant la première période, le salarié peut liquider ses congés annuels, complétés des jours épargnés dans son compte épargne temps sur la base d'une rémunération à 100%.

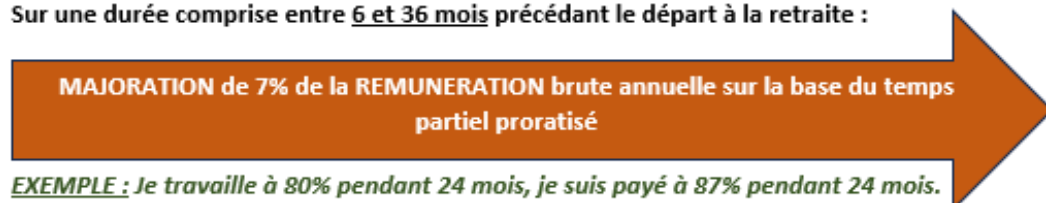
Le salarié pourra cotiser sur une base à taux plein pour la retraite complémentaire et supplémentaire.

**EXEMPLE :** Je travaille 6 mois à 100%, je suis dispensé d'activité pendant 6 mois et je suis payé à 70% pendant 12 mois.

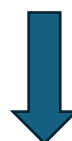
#### **DEUX ACCORDS NATIONAUX :**

##### **TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE**

Sur une durée comprise entre 6 et 36 mois précédant le départ à la retraite :



**EXEMPLE :** Je travaille à 80% pendant 24 mois, je suis payé à 87% pendant 24 mois.





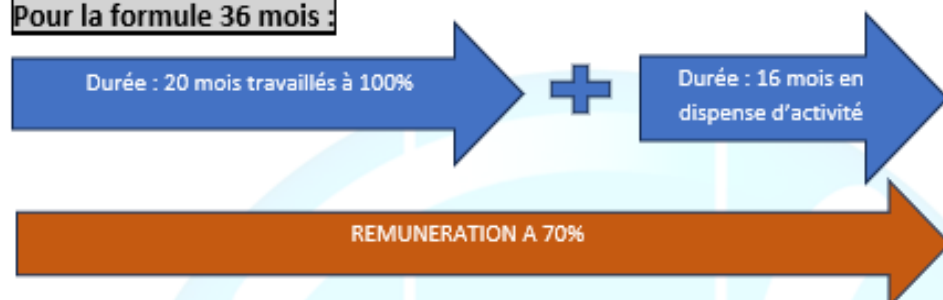


Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !

#### AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CONGE DE FIN DE CARRIERE

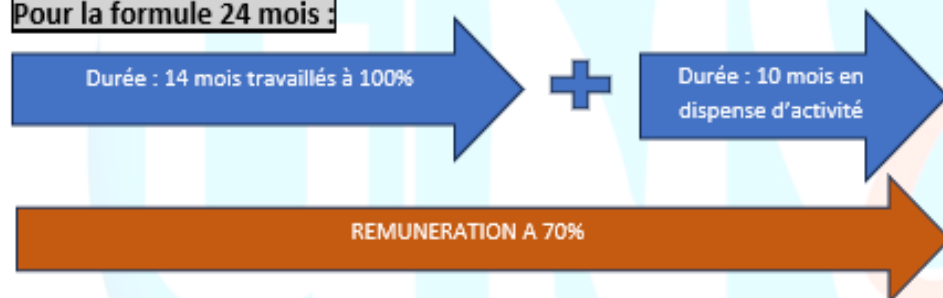
Ce dispositif est établi pour une durée de 12, 24 ou 36 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite est réservée aux salariés travaillant à minima à 80%.

##### Pour la formule 36 mois :



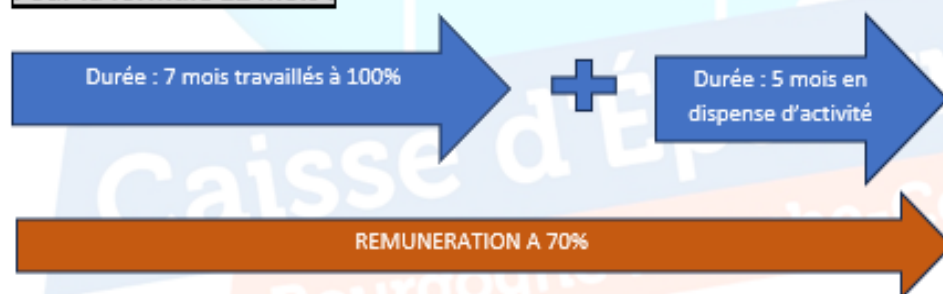
*EXEMPLE : Je travaille pendant 20 mois à 100%, je suis dispensé d'activité pendant 16 mois et je suis payé à 70% pendant 36 mois.*

##### Pour la formule 24 mois :



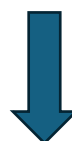
*EXEMPLE : Je travaille pendant 14 mois à 100%, je suis dispensé d'activité pendant 10 mois et je suis payé à 70% pendant 24 mois.*

##### Pour la formule 12 mois :



*EXEMPLE : Je travaille pendant 7 mois à 100%, je suis dispensé d'activité pendant 5 mois et je suis payé à 70% pendant 12 mois.*

Pendant la première période le salarié peut liquider ses congés annuels, complétés des jours épargnés dans son compte épargne temps sur la base de sa rémunération antérieure.

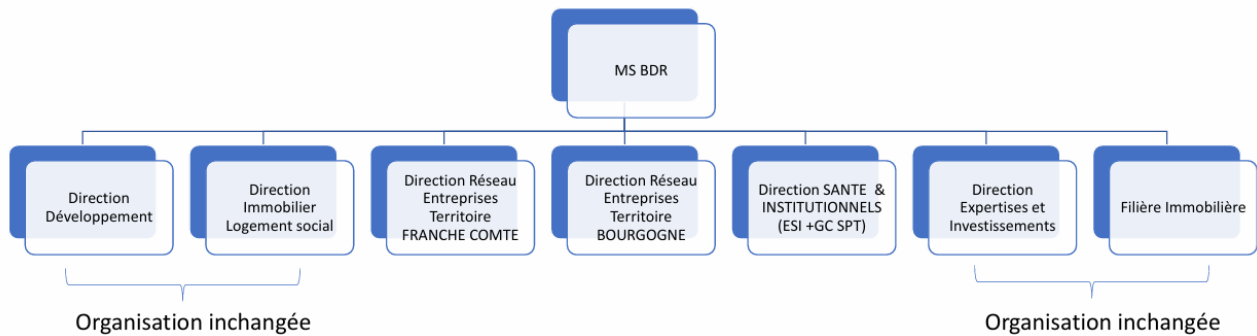




Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !

## Réorganisation de la BDR :

### Organigramme à venir



### Zoom Territoires

Suppression des 5 Directeurs de Centres d'affaires multi-marchés (-5)

Création de 2 directeurs(rices) Réseau Entreprises Territoriaux (+2)

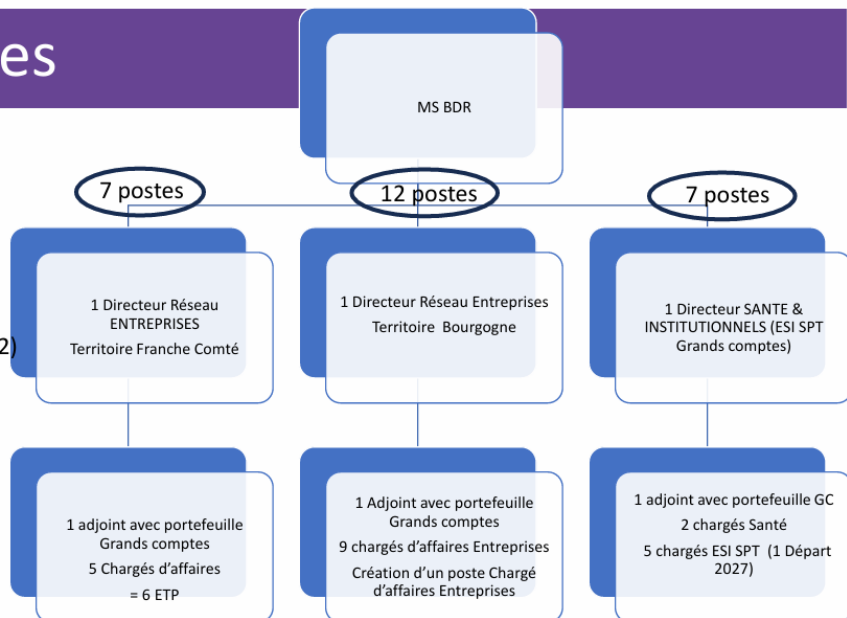
Création d'1 directeur Marché Santé & Institutionnels et d'un Directeur Adjoint (+2)

Création d'un poste de directeur adjoint Entreprise Bourgogne (+1)

Création d'un poste de chargé d'affaires Bourgogne (+1)

Transformation d'un poste de chargé d'affaires EST en Directeur Adjoint Entreprises FC (0)

Suppression d'un poste de chargé d'affaires Santé (-1)



26 postes en 2026  
25 postes en 2027





Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !

**Point sur la situation économique et financière au 2ème trimestre 2025 : malgré une hausse du cout du risque, le résultat net s’améliore porté par la hausse de la MNI. A ce rythme, l’intéressement versé en 2026 devrait se situer entre 5,5 et 6 millions d’euros.**



PNB

164,6 M€

+17,2 %  
Vs S1-24

**Un Produit Net Bancaire en hausse porté par :**

✓ Une nette progression de la Marge Nette d'intérêt Clientèle (31,3M€). Après deux années de forte baisse liée à la remontée des taux d'intérêt, la marge nette d'intérêt augmente depuis le 2nd semestre grâce à la production de taux de crédits à taux plus élevés que le stock mais surtout à la baisse du taux moyen des ressources clientèle (baisse du taux du Livret A en février 2025 et échéance des CAT à taux élevés).

✓ Les commissions (y compris commissions sur épargne financière) toujours en progression à 81,8M€.

✓ Les dividendes (31,1M€) dont 28,8M€ de dividendes BPCE.



Frais de Gestion

-108,2 M€

+3,5 %  
Vs S1-24

**Des Frais de Gestion en progression**

✓ Frais de personnel (2/3 des frais de gestion) en progression de 2,3% par rapport à 2024

✓ Relative maîtrise des autres charges externes



Coût du Risque

- 17,1 M€

+46,2 %  
Vs S1-24

**Un coût du risque qui poursuit sa progression**

✓ Poursuite de la progression du coût du risque en lien avec l'augmentation des défaillances de nos clients entreprises et professionnels



Résultat Net

36,3 M€

+41,2 %  
Vs S1-24

**Résultat net en progression**

✓ Après deux années de baisse, le résultat net progresse mais reste inférieur à celui du S1 2023.



COEX

65,7 %

- 8,6 pts  
Vs T1-24

**Un Coefficient d'Exploitation (Frais de Gestion / PNB) en amélioration**

Cet indicateur de rentabilité des banques est en amélioration du fait d'une progression du PNB de la CEBFC plus forte que celle des frais de gestion.

Comparaison Réseau Caisse d'Épargne (RCE) :

4,25 %\*

Poids Naturel CEBFC

\* Déterminé à partir de plusieurs critères : Capitaux Propres N-1, PNB N-1, Clients équipés N-1, encours de crédits N-1...

3,9 %

Contribution CEBFC au PNB

4,33 %

Contribution CEBFC aux Frais de Gestion

14<sup>e</sup>/15

Coex

3,4 %

Contribution CEBFC Au résultat Net

Malgré une bonne progression du PNB et du résultat net et une belle amélioration de notre Coex au 1er semestre, les contributions de la CEBFC au PNB et au Résultat net du réseau Caisse d'Épargne restent très inférieures à notre poids naturel.

A contrario, notre contribution aux frais généraux est supérieure à notre poids naturel.

Ceci positionne la CEBFC en avant-dernière place des Caisses d'Épargne en termes de Coex.

Il est donc essentiel de poursuivre la dynamique engagée pour améliorer notre positionnement au sein du RCE.

**Avis du CSE portant sur la rénovation de l’agence Macon Centre :**

Les élus émettent un avis favorable à l’unanimité.



**Agir pour construire,  
plus qu'un slogan,  
Notre engagement !**

**En complément de la réunion CSE du 28 août 2025 portant sur le transfert du middle office PRO et du service client BDR à la DESC, vos élus UNSA ont transmis un jeu de questions à la Direction.**

Dans le cadre de la fusion des services professionnels et BDR en vue de créer une nouvelle filière dédiée aux flux et paiements, nous souhaitons obtenir des précisions concernant l'organisation du pôle développement qui sera constitué des SEP ainsi que du service client multi-marché.

Plus précisément, pourriez-vous nous indiquer :

- 1- Le nombre de responsables qui seront affectés à ce pôle développement ? : **Pas de réponse à ce jour.**
- 2- Le nombre de collaborateurs qui seront intégrés au sein de ce pôle ? : **Pas de réponse à ce jour.**
- 3- Dominique AUBERT a déclaré lors du dernier CSE : « *une uniformisation à la hausse est prévue : en moyenne, la classification de l'équipe Middle Office Pro est inférieure à celle des services clients* ». Sous quelle forme cela va-t-il se traduire concrètement ? : **Une étude sera réalisée au cas par cas fin 2026.**
- 4- Ce modèle existe-t-il dans d'autres Caisses ? : **Non, pas de modèle similaire pour l'instant.**
- 5- Chaque collaborateur sera-t-il reçu individuellement pour évoquer sa rémunération et sa classification et besoins de formation ? **Oui, cela est prévu par les RH.**
- 6- Pourriez-vous nous apporter des précisions concernant les horaires et le temps de travail ? : **9H-16H30 en plages fixes mais le service devra être joignable de 8H30 à 17H30**
- 7- Pouvons-nous obtenir la nouvelle fiche d'emploi ? **Oui, elle est actualisée et sera mise à disposition.**

**Vos élus au CSE présents lors de cette réunion :**



S. VINCENT



Y. FECHTALI



V. GARLOPEA



V. WINNENPENNINCKX



S. GRADOS



A. SANO



M. MICHAUX