



## COMPTE RENDU CSE DU 22/01/2026

**Projet d'atterrissage financier 2025 et de budget prévisionnel 2026 : un INTERESSEMENT HISTORIQUE de 5.9 millions grâce à des résultats en forte progression. Notre coefficient d'exploitation s'améliore mais se situe à la dernière place du réseau des caisses d'épargne.**

### **Ci-dessous la déclaration lue par vos élus aux CSE :**

L'atterrissage 2025 confirme une performance élevée, avec un résultat net qui atteindra 59 millions d'euros (contre 42 millions en 2024), largement soutenu par la marge nette d'intérêt et par la dynamique commerciale. Le budget 2026 prévoit une poursuite de cette tendance, avec une hausse marquée du résultat net et une amélioration sensible du coefficient d'exploitation.

Toutefois, les élus UNSA souhaitent exprimer plusieurs points de vigilance majeurs.

En premier lieu, la situation de liquidité demeure préoccupante. Le coefficient emplois sur ressources clientèle, supérieur à 114 % à fin 2025 et 2026, traduit une tension structurelle persistante. Cette situation interroge sur la soutenabilité à moyen terme du modèle de croissance des encours de crédits dans un contexte de collecte plus modérée.

En second lieu, la forte progression du PNB repose en partie sur des éléments non récurrents concentrés sur l'exercice 2025, notamment les reprises de provisions. La Direction a indiqué que ce levier est désormais quasiment épuisé et qu'il sera nécessaire de reconstituer des provisions à l'avenir. Les élus UNSA prennent acte de cette information, qui renforce l'attention à porter sur la qualité et la récurrence des résultats à partir de 2026.

Par ailleurs, le PNB financier se dégrade fortement sur l'horizon budgétaire, sous l'effet des dispositifs de couverture du risque de taux et de la gestion de la liquidité. Si ces mécanismes sont nécessaires à la sécurisation du bilan, leur impact durablement négatif sur les résultats appelle une vigilance accrue.

S'agissant des charges, les élus UNSA constatent une nouvelle fois que les frais de personnel réalisés sont inférieurs aux montants budgétisés, avec un écart significatif en 2025. Cette situation, récurrente, interroge sur la sincérité des hypothèses budgétaires et sur leurs conséquences en matière d'effectifs, de charge de travail et de conditions de travail des salariés. Les élus UNSA rappellent également que la Direction reconnaît un poids du siège surpondéré dans l'effectif global, sujet qui devra être traité de manière transparente.

Enfin, si la politique d'investissement apparaît globalement maîtrisée et ciblée, les élus UNSA resteront attentifs à ce qu'elle permette réellement de répondre aux besoins du réseau, des agences et des salariés, notamment en matière d'outils informatiques, de sécurité et de conditions d'accueil.

En conclusion, les élus UNSA prennent acte d'une trajectoire financière favorable et d'un budget 2026 ambitieux. Ils rappellent cependant que la performance économique durable de l'entreprise ne peut se faire au détriment de l'équilibre financier à long terme, de la maîtrise réelle des charges, ni des conditions de travail et de reconnaissance des salariés, qui sont les premiers contributeurs aux bons résultats présentés aujourd'hui.

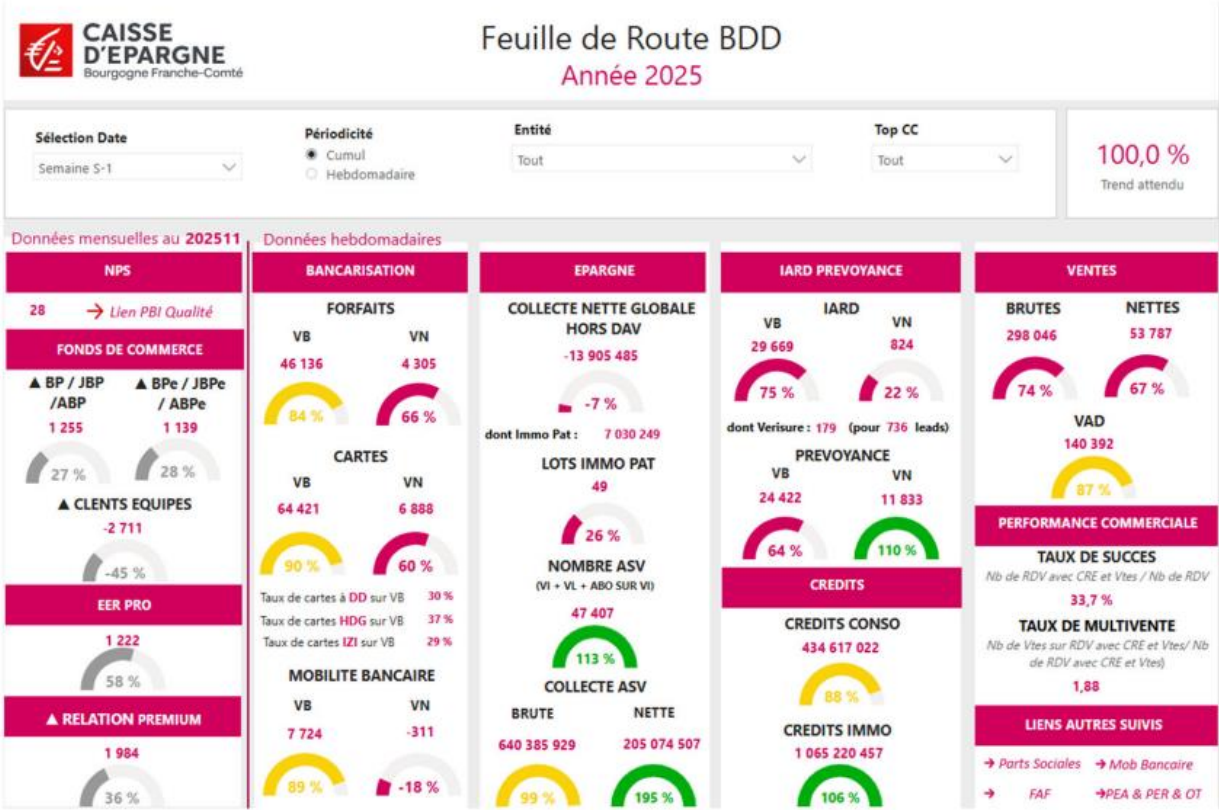
**Les élus UNSA s'abstiennent**





Point de situation sur les résultats commerciaux BDD à fin décembre 2025 : **une belle performance sur les crédits et toujours des difficultés sur la collecte.**

## Résultats commerciaux BDD à fin décembre 2025



Index égalité professionnelle : prise en compte du critère de classification pour l'indicateur sur les écarts de rémunérations. **Cela permet une plus fine analyse des éventuels écarts de rémunération.**

Les élus UNSA Caisse d'Epargne votent POUR







## Présentation de la mise à jour de la Charte informatique :

# Principales évolutions ou précisions 1/4

### Préambule

- Rappel de l'**applicabilité** de la Charte **aux utilisateurs**;
- Rappel de la **responsabilité** encourue et de l'exposition à sanctions en cas de non-respect de la Charte;
- Précision de l'**application** de la Charte **dans les locaux et en dehors de l'entreprise** (télétravail et lors des déplacements).

### 1. Champ d'application

- Ajout de l'**intelligence artificielle** aux moyens concernés ;
- Définition des « utilisateurs »: « Est considérée comme utilisateur toute personne, quel que soit son statut (notamment salarié, personnel intérimaire, stagiaire, apprenti, consultant, prestataire et l'ensemble du personnel externe ayant accès à tout ou partie des systèmes d'information de l'entreprise), appelée à créer, utiliser, consulter et mettre en œuvre ces ressources, de manière permanente ou occasionnelle [...] »;
- Précision que les accès **BYOD** sont une **extension du système d'information** qui est sécurisé.

### 2. Portée et opposabilité

- Rappel que la charte constitue une annexe au règlement intérieur et produit à ce titre les mêmes effets; qu'en conséquence l'utilisateur est **réputé avoir pris connaissance de la Charte**.

### 3. Conditions d'utilisation des ressources

- Ajout de l'**interdiction de requalifier un message professionnel en correspondance privée** pour le diffuser à un tiers non autorisé ;
- Précision de l'usage du **nouveau label de classification « Privé »** pour les communications privées.

### 4. Conditions d'accès aux ressources et identification

- Ajout de la **référence à la politique de gestion des identités et habilitations** du Groupe BPCE ;
- Ajout du moyen d'**authentification biométrique**.

### 5. Sécurité

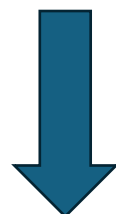
- Adaptation du nom des acteurs côté Direction ;
- Ajout de l'obligation pour les administrateurs de suivre une **formation sécurité dédiée** à leur activité.

### 6. Confidentialité

- Ajout d'une mention sur **les risques d'utilisation, dans le cadre professionnel, d'outils IA non validés par le Groupe** ;
- Adaptation des niveaux de classification et marquage des documents.

### 7. Sauvegardes et conservation (ou pérennité des informations de l'entreprise)

- Précision du contexte des sauvegardes automatiques.





8. Contrôle, traçabilité et filtrage

- Ajout des obligations afférentes aux **fournisseurs d'accès à Internet** et préconisation d'utilisation d'un **appareil personnel** pour consulter des sites contenant des données personnelles se rattachant à **la vie privée** ;
- Précision des investigations numériques;
- Ces investigations numériques concernent également l'utilisation des systèmes d'IA approuvés.

9. Règles spécifiques à certaines applications et certains matériels de l'entreprise

- Précision des droits et obligations des **Community Managers et des autres utilisateurs sur les médias sociaux** ;
- Précision **des bons usages** de la messagerie électronique.

10. Consignes de sécurité des ordinateurs portables

- Précision du comportement à adopter afin de garantir la sécurité des données en **déplacement** ;
- Ajout des règles d'usage des supports amovibles et contrôles en place ;
- Ajout des règles d'utilisation des imprimantes ;
- **Ajout des règles d'utilisation des systèmes d'Intelligence Artificielle (IA).**
  - Ne pas accéder à des systèmes d'IA **non approuvés**
  - Maintien de la confidentialité des informations sensibles de l'entreprise
  - **Mention appropriée** accompagnant tout contenu généré par l'IA (maintien de la transparence, protection de l'entreprise); respect des politiques internes
  - Usage dans le respect des politiques internes applicables en particulier le Règlement Intérieur, la présente charte et la Politique IA du Groupe ou équivalent
  - Exploitation et analyse **avec esprit critique** des résultats produits par l'IA générative

**Projet d'évolution du maillage CEBFC : de nouveaux regroupements d'agences dans les centres urbains : MACON EUROPE /MACON CENTRE et SELONCOURT/AUDINCOURT.**

**Ce modèle de regroupement devrait se généraliser dans un futur proche dans de nombreux centres-villes, la Direction souhaitant atteindre un effectif cible de 7/8 ETP dans les agences urbaines.**

**ETUDE DE L'OPTIMISATION DU BASSIN DE VIE DE MÂCON**

Proposition de transférer l'activité de Mâcon Europe à Mâcon Centre

- En cohérence avec notre stratégie de regrouper en milieu urbain pour créer des **pôles de compétences**
- Les locaux de Mâcon Centre ont la capacité à accueillir des collaborateurs en plus

AGENCE	DA	CDP	GC	CC	STRUCTURE CIBLE AGENCE	RELATIONS ELIGIBLES PTF AG	CAPACITE THEORIQUE DE SUIVI
MACON EUROPE	1	1	2	0	4	2303	2320
MACON CENTRE	1	1	3	1	6	3336	3220
MACON LE BREUIL	1	1	4	1	7	3333	3970
MACON LE BREUIL CIBLE	1	1	4	1	7	3633	3970
MACON CENTRE CIBLE	1	2	5	1	9	5339	5100

➤ **Impact structure** : moins 1 poste DA et transfert à minima de 300 relations de Mâcon Centre vers Mâcon le Breuil (selon le domicile des clients)

➤ **Planning cible** : mise en place fin mars 2026







## ETUDE DE L'OPTIMISATION DU BASSIN DE VIE DE MONTBÉLIARD

Nous proposons de transférer l'activité de Seloncourt à Audincourt

- En cohérence avec notre stratégie de regrouper en milieu urbain pour créer des **pôles de compétences**.
- Avec une équipe de 7 commerciaux (hors experts), l'agence d'Audincourt sera en capacité d'accueillir et de suivre l'ensemble des 3 900 relations éligibles issues des 2 agences.

AGENCE	DA	CDP	GC	CC	STRUCTURE CIBLE AGENCE	RELATIONS ELIGIBLES PTF AG	CAPACITE THEORIQUE DE SUIVI
AUDINCOURT	1	0	3	0	4	2 616	2 620
SELONCOURT	1	0	1	1	3	1 295	1 470
AUDINCOURT CIBLE	1	1	4	1	7	3 911	3 970

- Impact structure : transformation d'un poste de DA en poste de CDP
- Planning cible : mise en place du dispositif cible fin mars 2026

## SYNTHÈSE PLANNING DES FERMETURES COMMERCIALES

PDV LIBELLE	Bassin de Vie	Postes cibles 2025	Statut immo	Surface agence	Date fin de bail	Agence de repli clients Distance & trajet voiture	Impact postes	Date fermeture commerciale envisagée
MACON EUROPE	Mâcon	4	LO	242	Fin déc. 2026	Mâcon Centre (650m, 2mn)	- 1 DA	Fin mars 2026
SELONCOURT	Montbéliard	3	CO	176	NC	Audincourt (3,7km, 8mn) Valentigney (2,8km, 5mn)	- 1 DA + 1 CDP	Fin mars 2026

- Information au CSE : 22 janvier
- Consultation de CSE : fin février
- Mise en œuvre : fin mars 2026

### Communication clients :

- Information du transfert par mail, par affichage et de vive voix par les commerciaux (dates, modalités de mise en œuvre...)
- Communication du nom et coordonnées du conseiller pour les clients suivis en portefeuille





**Index égalité professionnelle : prise en compte du critère de classification pour l'indicateur sur les écarts de rémunérations. Cela permet une plus fine analyse des éventuels écarts de rémunération.**

**Les élus UNSA Caisse d'Épargne votent POUR**

**Orientations stratégiques de l'entreprise pour : Plans commerciaux 2026 BDR.  
Des objectifs plus qu'ambitieux avec des moyens limités malgré une réorganisation**

**Ci-dessous la déclaration lue par vos élus aux CSE :**

Les élus UNSA reconnaissent la cohérence stratégique des trois piliers présentés – *banquier de la conquête, des transitions et de la protection* – ainsi que la volonté de la Direction de proposer une vision annuelle structurée pour les équipes.

Pour autant, les élus UNSA souhaitent exprimer plusieurs **points de vigilance**, issus des retours de terrain.

En premier lieu, si les objectifs affichés sont ambitieux, comme chaque année, les élus UNSA estiment que les éléments les plus déconnectés de la réalité opérationnelle concernent **avant tout les objectifs de collecte**, bien

plus que ceux de conquête ou d'activation, qui restent très ambitieux mais globalement dans la continuité des exercices précédents.

La comparaison entre le réalisé 2025 et l'attendu 2026 fait apparaître un **écart très significatif**, notamment en matière de collecte financière. Cette ambition interroge d'autant plus qu'à ce jour, cette activité n'est pas historiquement développée à ce niveau au sein de la BDR ; l'offre ne semble pas encore pleinement connue, ni n'a été présentée aux commerciaux, les attendus apparaissent particulièrement élevés.

Cette pression sur la collecte va peser fortement sur les différents marchés qui aujourd'hui ont été traditionnellement orientés vers des placements prudents de type « bon père de famille ». S'il est bien entendu possible de développer l'épargne financière sur ces marchés, les élus UNSA alertent sur le caractère **disproportionné des objectifs fixés**, au regard des pratiques actuelles et des **délais de montée en compétence nécessaires**.

Les élus UNSA soulignent également que certains **objectifs d'équipement** semblent peu réalistes sur certains items (ADE, Finances et Territoires, NIE, etc.), notamment lorsque ces offres ont déjà été commercialisées puis arrêtées par le passé faute de qualité ou d'adéquation. Les objectifs doivent rester **atteignables et cohérents** avec la réalité des portefeuilles et des offres disponibles.

Par ailleurs, les élus UNSA constatent une **transposition croissante des méthodes d'animation issues de la BDD** vers la BDR : temps forts, événements type « tous dehors », recommandations sur 72 heures, comités flux, etc.

Or, la BDR s'adresse à des **chefs d'entreprise, dirigeants, directeurs financiers**, avec lesquels la relation commerciale repose sur du sur-mesure, des temporalités longues et des contraintes de disponibilité qui ne





permettent pas toujours de caler des actions commerciales sur des dates imposées. La BDR n'est pas un marché de masse, et les méthodes d'animation doivent rester adaptées à cette spécificité.

À ce titre, plusieurs collègues expriment un **stress important lié aux Comités Flux**, vécus comme des moments de forte pression, où les chargés d'affaires doivent rendre compte de chacun de leurs clients devant leurs pairs et la ligne managériale. Si le principe d'un partage collectif peut être pertinent, les élus UNSA appellent à la vigilance sur la forme et les messages délivrés, afin que ces instances restent des espaces de réflexion collective et de développement, et non des moments perçus comme des évaluations individuelles publiques.

Concernant les **événements clients**, les élus UNSA en reconnaissent pleinement l'intérêt commercial et relationnel. Néanmoins, ils rappellent qu'ils doivent demeurer un **levier et non une contrainte**. La pression exercée pour réunir un nombre important de clients, dans des territoires géographiques vastes, peut devenir **difficilement tenable et générer une tension inutile pour** les équipes.

Les élus UNSA souhaitent également attirer l'attention **sur la charge mentale complémentaire liée à la mobilité**, indispensable pour assurer la rencontre physique avec les clients sur des territoires souvent très étendus.

La nécessité de multiplier les déplacements s'ajoute **aux exigences commerciales déjà élevées et génère une pression organisationnelle supplémentaire**.

L'organisation actuelle du parc de véhicules, majoritairement partagé, en grande partie électrique, **et sans bornes de recharge systématiquement disponibles sur les points de vente**, crée de multiples contraintes opérationnelles : anticipation des recharges avant et après les rendez-vous, recherche de bornes à proximité des sites clients, gestion des temps de déplacement allongés, difficultés accrues pour les collègues ne disposant pas d'un véhicule attribué.

Ces contraintes, souvent invisibles dans les indicateurs de performance, **pèsent directement sur la charge mentale**, le temps utile de travail et la qualité de l'organisation personnelle, et doivent être pleinement intégrées dans l'évaluation des conditions de travail et des objectifs fixés.

Les élus UNSA souhaitent également mettre en avant la **question de l'équité des objectifs et de la part variable**, compte tenu de la grande hétérogénéité des portefeuilles. En effet, les temporalités de décision, les potentiels de développement, les niveaux de PNB et même les contraintes géographiques diffèrent fortement selon les territoires (zones rurales ou faiblement dotées versus zones à forte concentration économique). Pourtant, les objectifs demeurent strictement identiques, ce qui interroge sur la **justice et l'équité du dispositif**.

Enfin, les élus UNSA alertent sur les **signaux faibles mais préoccupants** remontés du terrain : fatigue, démotivation, absentéisme en hausse dans certains centres d'affaires en ce début d'année. Ces éléments doivent être pris en compte collectivement afin d'éviter une dégradation durable de l'engagement des équipes.

En conclusion, les élus UNSA réaffirment leur attachement à la BDR, à la richesse de ses missions et à son rôle stratégique pour la Caisse d'Épargne. Ils appellent néanmoins à **ne pas aller trop vite**, à ajuster les ambitions aux réalités du terrain, à préserver la bienveillance managériale, et à veiller à ce que la recherche de performance ne se fasse pas au détriment du sens du métier, de la santé des collègues et de la dynamique collective.

**Les élus UNSA votent contre les plans commerciaux BDR.**

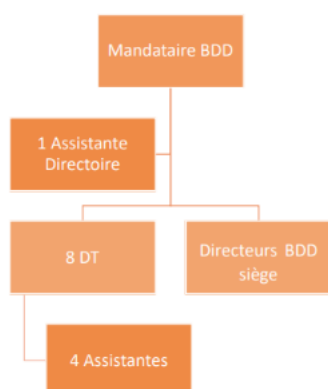






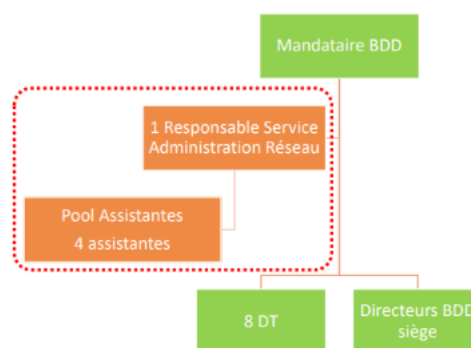
**Présentation de la réorganisation des Assistantes de territoire : Fin du rattachement des assistantes aux DT avec création d'un pool ad hoc. Les assistantes resteront basées sur leur site actuel. Vos élus UNSA sont satisfaits que la Direction ne relocalise pas ces postes sur le Siège à DIJON.**

• Organisation actuelle



BPCE

• Organisation proposée



CAISSE D'ÉPARGNE  
Bourgogne Franche-Comté

**Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Vos élus demandent une meilleure prise en compte des risques potentiels.**

Les élus UNSA Caisse d'Épargne prennent acte de l'intégration dans le DUERP (Risque CHIMIQUE) de l'événement survenu avec la découverte d'une seringue usagée dans l'espace LSB et se félicitent de la formalisation d'une procédure de traitement ainsi que l'implication des acteurs Sécurité, RH et médecine du travail.

Les élus UNSA Caisse d'Épargne se demandent si la présence d'une seringue usagée ne constitue pas un risque biologique majeur, accident d'exposition au sang avec risque de contamination (VIH, hépatite, infection bactérienne), dont les conséquences potentielles peuvent être graves et durables.

Dans ces conditions, les élus UNSA Caisse d'Épargne demande la création d'un fiche RISQUE BIOLOGIQUE. Les élus UNSA Caisse d'Épargne demandent à la Direction de mettre à disposition dans les trousse à pharmacie des gants anti-piqûres afin de protéger le salarié désigné (par exemple, si elle lui échappe) et donc d'éviter un risque psychologique (peur, stress, sentiment d'insécurité)

**Les élus UNSA Caisse d'Épargne votent pour.**







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



S. VINCENT



V. GARLOPEAU



V. WINNEPENNINCKX



Y. FECHTALI



A. DEPARROIS



A. SANO



N. AURY