



ARRETE DES COMPTES AU 31/03/2026

Avec un PNB de 137,1 millions à fin mars 2026, contre 129,6 fin mars 2025, la CEBPL est en ligne avec les prévisions budgétaires, elle affiche de solides performances sur les 3 premiers mois de l'exercice.

Le résultat net part du groupe, en hausse de 13,66 % confirme cette dynamique positive. L'entreprise démontre ainsi sa solidité financière et sa capacité à maintenir une trajectoire de croissance durable ;

Vos élus interviennent pour demander à la Direction, d'en profiter pour verser une prime !

BILAN DE LA PRIME DE PERFORMANCE 2025

Différents tableaux nous sont donnés : les résultats par filières et répartitions des bénéficiaires, les résultats par pôles, les indices de performance du réseau BDD, résultats par métiers.

La Direction nous informe que **44 salariés en CDI (au 31/03/2026) n'ont pas perçu de prime de performance**, dont :

👉 27 en BDD, 1 en BDR, 16 en FS

🇫🇷 Cela représente une évolution de **+19 salariés, soit +76 %** :

➡ +11 en BDD

➡ +8 en FS

En 2025, cela concernait **25 salariés** :

👉 16 en BDD, 1 en BDR, 8 en FS



Vos élus de l'UNSA Caisse d'épargne sont intervenus auprès de la Direction sur cette progression.

La Direction indique que la prime de performance vise à valoriser la surperformance. Une telle augmentation du nombre de salariés exclus de cette prime pose question et révèle des dysfonctionnements évidents.

Nous avons attiré l'attention sur cette évolution significative, qui mérite d'être analysée. Il semble important de s'assurer que les critères d'attribution soient bien compris et appliqués de manière équitable.

Nous resterons attentifs à ce sujet et poursuivrons les échanges avec la Direction. Espérons que l'année prochaine, le chiffre n'aura pas encore augmenté.

PRESENTATION DES PILOTES DANS LE CADRE DE L'APPROCHE RELATIONNELLE ET OMNICANALE

👉 DEUX NOUVEAUX METIERS en test de septembre 2026 à février 2027.

La CEBPL souhaite mettre l'accent sur la **captation de gros montants** qui arrivent sur les comptes des clients, pour cela elle crée **LE CHASSEUR DE COLLECTE** et **LE BANQUIER PATRIMONIAL**. Ils sont tous les deux destinés à aider les autres métiers, hormis les CAGP, à placer les fonds des clients. Ils pourront être appelés à la demande du conseiller en charge du client. **LE CHASSEUR DE COLLECTE** n'aura pas de clientèle attirée et interviendra pour les montants supérieurs à 200 000€, quand **LE BANQUIER PATRIMONIAL** interviendra lui, pour les placements supérieurs à 500 000€ et aura un portefeuille de 150 clients.



Pour info, les collègues qui seront en mission sur ces postes bénéficieront d'une prime de 150 euros mensuelle...

✚ **TEST concernant les portefeuilles vacants :**

Il y a en moyenne **80 portefeuilles non attirés** chaque mois ; cela peut être des portefeuilles de CAPRO, de CAGP ou de Chargés clientèle particulier.

Le principe est d'identifier des agences Relais qui accueilleraient des portefeuilles dont l'absence du conseiller serait d'une durée minimum de 3 mois. Pour le test qui va se dérouler d'octobre 2026 à février 2027, 4 agences en Vendée et 7 agences en Morbihan seraient concernées. Ces agences accueilleraient des portefeuilles de CC ; mais les agences digitales pourraient aussi s'en charger. Pour ce qui est des portefeuilles vacants concernant les métiers spé, il est prévu que la **Banque Digitale** accueille un CAPRO ET CAGP afin de traiter à distance ces portefeuilles ; Selon la direction, la clientèle patrimoniale serait de plus en plus adepte à la relation à distance.

✚ **TEST digital interactif :**

Selon la direction, **le taux de décroché en agence** n'est que de **50 %** ! Vos élus UNSA Caisse d'épargne ont rappelé à la Direction que ces résultats ne sont pas surprenants au regard du **sous-effectif chronique dans les agences**.

Ils ont de nouveau demandé la mise en place d'**une équipe volante**, afin de soutenir les agences et améliorer les conditions de travail ainsi que la qualité de service.

Vos élus resteront mobilisés et attentifs aux suites données à ces demandes.

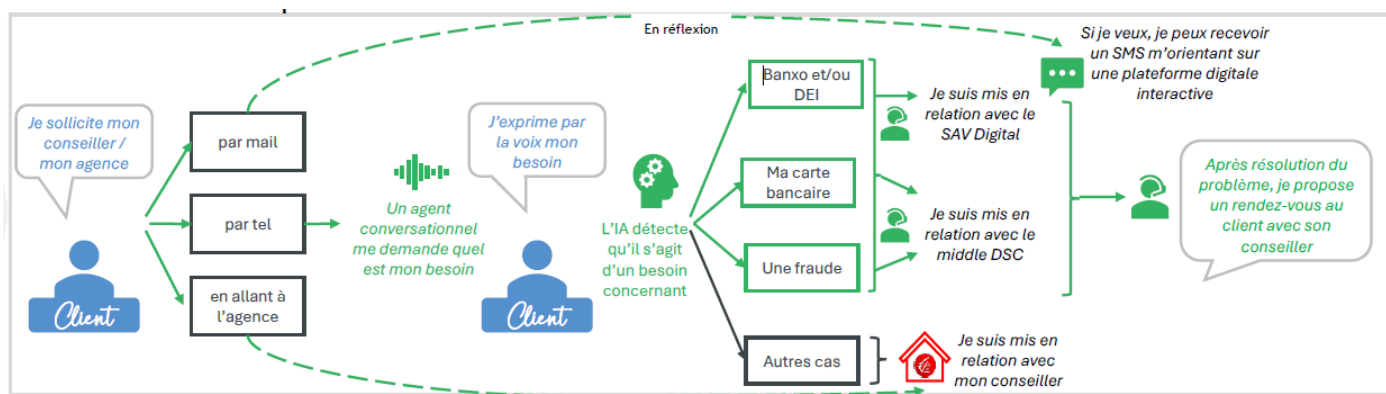
La Direction souhaite déployer un nouveau parcours digital, notamment pour améliorer le taux de décroché.

(Voir le schéma ci-dessous).

L'utilisation de ces outils, appuyés par l'intelligence artificielle, peut en effet apporter des solutions et contribuer à une meilleure gestion des flux.

👉 **Cependant, vos élus UNSA Caisse d'épargne soulignent que ces dispositifs ne remplacent pas la présence humaine.**

Un équilibre entre outils digitaux et moyens humains reste indispensable pour garantir à la fois de bonnes conditions de travail et un service de qualité.



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



Pour nous contacter : bretagne-pays-de-loire@syndicat-unifie.net
Sur internet [Syndicat Unifié-UNSA](https://www.syndicat-unifie-unsa.fr)

Pour télécharger notre application,
Flashez ce QR Code

