



Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD Solidaires
Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire

Union
syndicale
Solidaires

Communication des conclusions de l'expertise pour risque grave et imminent et des préconisations

Une expertise, pour quoi faire ?

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Son rôle de partenaire dans la prévention des risques est régulièrement bafoué par la Direction de la CEBPL, de sorte qu'en décembre 2016, après des années d'alertes relayées par les représentants du personnel, l'Inspection du Travail et les Médecins du travail portant sur le désarroi, la souffrance, le mal-être palpable, les manquements au Code du travail, l'augmentation de la charge de travail... De guerre lasse le CHSCT, à l'initiative de vos élus SUD, a voté une expertise pour risque grave et imminent en CEBPL.

La Direction conteste ... et trois procédures judiciaires plus tard, grâce aux décisions qui reconnaissent l'existence caractérisée de ce risque, l'expertise voit le jour. La mission est confiée au cabinet Impact Etudes en décembre 2017. Ses conclusions sont rendues à l'été 2018 malgré la rétention de certains documents par la Direction et des données contradictoires... **l'argument du coût avancé par la Direction pour contester cette expertise n'était manifestement qu'une parade. Pour SUD Solidaires, votre santé n'a pas de prix !**

Qu'en ressort-il ?

Rien que les élus ne sachent déjà. En revanche, désormais la Direction ne pourra continuer à nier l'existence de risques graves et imminents en CEBPL et à se soustraire à ses obligations. On est à des galaxies du questionnaire Diapason., bienveillance et toute démonstrative qui vise à endormir les Services de Santé au Travail.

Les risques repérés recouvrent très largement vos préoccupations. Ils portent sur la charge de travail et son intensité, les conflits de valeur, les exigences émotionnelles et incivilités, les exigences quantitatives de travail, la charge mentale.

SUD Solidaires : vous êtes plus qu'utiles !



SUD Solidaires – Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



02 72 20 34 87



sud.cebpl@orange.fr

DOM 55 951

www.sudbpce.com

Retrouvez-nous sur



Page 1/8

08/11/2018



Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD Solidaires
Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire

Union
syndicale
Solidaires

Et maintenant, on fait quoi ?

La Direction, vos élus et **VOUS TOUS**, devez plus que jamais être attentifs aux conclusions de ce rapport qui ne fait que confirmer ce que les élus affirment depuis des années. Par ailleurs, la mise en œuvre imminente de nouvelles orientations stratégiques portées haut et fort par M. Pinault, d'une part, et le grand bouleversement du CSE (Comité Social et Economique)¹ à l'horizon de quelques mois, d'autre part, vont malheureusement en constituer des **facteurs aggravants**. Le premier va mettre plus à mal encore les salariés déjà fragilisés et le second empêcher davantage les élus de mener à bien leurs missions de prévention des risques par la mise en place d'une **unique délégation du personnel** et aux moyens d'action dérisoires. **Un contre-pouvoir amoindri offrant un boulevard à l'employeur pour intensifier le travail, alourdir la charge de travail par des réductions d'effectifs et des modifications importantes dans l'organisation du travail, continuer à traiter les risques psychosociaux en prévention tertiaire et négliger ses obligations de résultats en matière de santé, et tout ça continuera encore à s'accélérer sous l'effet du digital et la pression économique...et toujours avec des salaires de pièces jaunes pendant que d'autres engrangent des bénéfices indécents !!**

INVITATION à un temps d'échange :

Vos élus Sud vous proposent un **temps d'échange, un lundi**, pour explorer plus en détails les conclusions de ce rapport. Un exemplaire sera remis sur place à ceux qui le souhaitent. **C'est aussi à vous de vous en emparer ! Osez libérer votre parole, franchissez le pas, venez à notre rencontre ! Nous sommes à votre écoute. Nous sommes là pour vous et avec vous, sans compromission avec l'employeur.**

Cette rencontre vous intéresse ? Contactez-nous : sud.cebpl@orange.fr.

Ci-dessous : **tableaux de SYNTHÈSE** **des FACTEURS DE RISQUES** **et les RECOMMANDATIONS**

¹ Le comité économique et social (CSE) fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.



SUD Solidaires – Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



02 72 20 34 87



sud.cebpl@orange.fr

DOM 55 951

www.sudbpce.com

Retrouvez-nous sur





Solidaires Unitaires Démocratiques

SUD Solidaires

Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



<ul style="list-style-type: none">• La CEBPL nous est apparue comme une entreprise au milieu du gué dans sa transformation culturelle récente et dans les pratiques mises en œuvre. Une dynamique qui paraît être plutôt à tendance positive d'un point de vue global se déploie mais n'est pas vécue de la même façon partout. Les vécus demeurent encore très différents au sein de l'entreprise, allant d'une très forte satisfaction et d'un vécu très positif, à des situations extrêmement tendues.
<ul style="list-style-type: none">• Des facteurs de régulation existent, mais sont pour plusieurs d'entre eux contrebalancés par les différences existant dans l'entreprise : ils peuvent être facteurs de régulation pour les uns, facteurs de tensions pour les autres (pratiques managériales, perspectives d'évolution professionnelle, outils).
<ul style="list-style-type: none">• Certains facteurs de risque apparaissent particulièrement actifs, notamment autour de la charge et de l'intensité du travail en BDD, du manque de marges de manœuvre et d'outils efficaces en BDR, de la charge également en Fonctions support associée aux faibles perspectives professionnelles. Les salariés de BDD sont significativement plus exposés aux facteurs de RPS. Les salariés en Fonctions support se jugent, pour beaucoup d'entre eux, préservés des tensions existant dans le réseau, ce qui les amène à relativiser leurs conditions de travail et à être parmi les moins tendus. Les salariés en BDR apparaissent aussi « à l'équilibre », l'intérêt du travail et le management compensant les tensions relatives au manque de délégation, de pouvoir et de réactivité des process.
<ul style="list-style-type: none">• Le niveau de stress est élevé et fréquent, particulièrement en BDD, l'épuisement au travail non négligeable : il y concerne <u>1 personne sur 5 tout le temps ou très souvent</u> (1 personne sur 10 en BDR et support).
<ul style="list-style-type: none">• Si l'inflexion que l'entreprise souhaite donner au travers de sa stratégie Service Gagnant est perçue partout, ce n'est pas le cas des effets concrets qui en sont attendus. Au contraire, cela nourrit aujourd'hui une dissonance forte tant les discours entrent en contradiction avec les actions à de nombreux endroits en BDD.

<ul style="list-style-type: none">• Le sujet des évolutions professionnelles est ambivalent. Véritable facteur de régulation au travers de la représentation qu'ont de nombreux salariés de possibilités multiples d'évolutions professionnelles transverses, des limites fortes existent :<ul style="list-style-type: none">○ En BDD :<ul style="list-style-type: none">▪ des évolutions qui peuvent être trop rapides et mettre en risque les salariés concernés et ceux avec lesquels ils travaillent▪ Des DA dont les avis ne sont pas suffisamment entendus à propos des évolutions professionnelles de leurs collaborateurs▪ Des formations qui n'interviennent pas toujours au bon moment, trop tardives▪ Des critères d'évolution encore largement fondés sur les résultats commerciaux individuels○ En support :<ul style="list-style-type: none">▪ C'est un des principaux points de tension○ Un manque d'accompagnement et de suivi par les CDRH est souligné à plusieurs endroits, notamment en fonctions support○ L'absolue nécessité de disposer d'un réseau pour évoluer paraît rendre caduque le sentiment d'évolutions qui seraient au mérite.	<p>Préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none">• Développer, structurer la GPEC, définir des parcours pour les fonctions support• Faire évoluer les grilles de classification : avoir un seul métier de conseiller en BDD avec plusieurs plages de classification ? Cela permettrait d'être formé sans mobilité géographique obligatoire, plus dans la durée, ainsi que davantage de reconnaissance• Rendre l'avis des DA incontournable dans les évolutions professionnelles des conseillers et gestionnaires• Que les formations aient très rapidement lieu après les changements de poste, y compris pour les postes en missions• Elargir le spectre des critères sur lesquels se fondent l'évolution professionnelle (notamment en BDD), clarifier le poids des différents critères, réduire la dissonance entre le discours Service Gagnant et les critères sur lesquels les promotions sont encore accordées. L'exemplarité, la transparence et la sincérité sont à renforcer sur ce point.
--	---





Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD Solidaires
Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



<ul style="list-style-type: none"> • Le Management est un facteur très ambivalent. <ul style="list-style-type: none"> ○ Des situations très favorables et des situations très défavorables co-existent en BDD et en fonctions support, avec des situations extrêmement délétères par endroits, qui ne paraissent pas identifiées ou, en tout cas, qui sont insuffisamment traitées ou régulées. ○ Un sentiment de manque de reconnaissance salariale partagé partout. ○ Le rôle de RC en BDD nous apparaît essentiel, en termes d'évolution professionnelle des salariés concernés, de ceux qu'ils encadrent, et de régulation de l'activité dans les grosses agences. 	<p>Préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le repérage des situations délétères • Ne pas laisser les situations délétères perdurer, les traiter rapidement et pas seulement par la mobilité des managers concernés – montrer la présence et la prise en charge de ces situations. • Etre en support opérationnel, en compensation, lorsque le DA est défaillant. Etre au plus proche des situations signalées et connues tant qu'elles ne sont pas résolues. • Conserver les postes de RC. Clarifier, officialiser leur rôle managérial, accroître leur autonomie opérationnelle (cf qu'ils aient les codes qui permettent de compenser l'absence de leur DA par exemple).
<ul style="list-style-type: none"> • Les modes d'alerte sur les situations de RPS sont à améliorer. <ul style="list-style-type: none"> ○ Il apparaît compliqué d'alerter en cas de difficultés (ne pas montrer ses faiblesses, fonctionnements parfois très hiérarchisés, situations non traitées lorsqu'elles ont été remontées...). ○ Les « capteurs » sont aujourd'hui insuffisants / insuffisamment efficaces, tout comme les canaux de remontées des difficultés. 	<p>Préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le rôle des DG dans la prévention, travailler davantage avec eux sur la nécessité de traiter rapidement ces situations, de ne pas les minimiser au prétexte que les résultats commerciaux sont là, renforcer l'articulation entre DG et DRH • Développer les « capteurs », les canaux d'alerte, travailler sur le fait de libérer la parole dans ces situations.

<ul style="list-style-type: none"> ○ Le service QVT est bien identifié, bien perçu, actif mais intervient encore trop tard dans la prévention de ces situations. 	
---	--

<p>Concernant la BDD – Marché des particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une population particulièrement concernée par la charge et l'intensité du travail, un rythme particulièrement soutenu, en lien avec : <ul style="list-style-type: none"> ○ De nombreuses absences, insuffisamment anticipées lorsqu'elles sont prévisibles et de longue durée, des agences tournant fréquemment en sous-effectif ; ○ Des tensions très vives lors des passages à temps partiel, des objectifs non adaptés, une intensité du travail qui augmente ; ○ Une charge administrative en hausse ; ○ Une activité caractérisée par l'immédiateté, les priorités multiples, les interruptions de tâches, et donc globalement par une charge mentale forte ; ○ Des outils en amélioration mais pas toujours assez fluides (outils digitaux et informatiques notamment). ○ Une succession et une multiplication des animations commerciales, sans temps de pause 	<p>Préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les recrutements • Anticiper les remplacements des arrêts longs et prévisibles, avec recours à des profils comparables • Ne pas laisser les équipes en place compenser sur le MT/LT • Adapter les objectifs / tenir compte en fin d'année des conditions dans lesquelles l'activité s'est déployée, des événements ayant eu lieu comme les absences, pas que des résultats ; Adapter les objectifs aux temps partiels et au temps administratif supplémentaire que cela induit → adapter les objectifs à la réalité du travail, ne pas rester sur une vision idéale, prescrite de l'activité, qui met en échec et en tension les équipes. • Améliorer les outils informatiques (rapidité des serveurs par endroits) et surtout les outils digitaux (pas de wifi ni de réseau dans certaines agences, ce qui complique sensiblement l'atteinte des objectifs de digitalisation fixés) • Revoir les horaires d'ouverture des agences en lien avec la réalité des flux clients.
---	--





Solidaires Unitaires Démocratiques

SUD Solidaires

Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



<ul style="list-style-type: none">• Des conflits de valeurs forts, vécus du fait de :<ul style="list-style-type: none">○ Un sentiment d'infantilisation, au travers de certains modes d'animation commerciale○ La dissonance entre le discours Service Gagnant et la réalité de l'animation commerciale à bien des endroits○ Des journées Tous vendeurs extrêmement mal vécues par tous, dans la charge de travail supplémentaire qu'elles induisent et l'absence de sens qu'on y voit○ Une focalisation sur les clients chouchous qui heurte les valeurs de nombreux salariés et le sens qu'ils donnent à leur métier○ Des pratiques « dévoyées » ou obligeant à tricher avec le système<ul style="list-style-type: none">⇒ Une usure, une perte de sens des métiers, la nécessité pour beaucoup de « résister », de « désobéir », ce qui met en risque.• Des exigences émotionnelles fortes, autour notamment des risques d'agressions.	<ul style="list-style-type: none">• Espacer les animations commerciales, prévoir des temps de respiration• Réduire la dissonance entre Service Gagnant et la primauté donnée aux chiffres, aux animations :<ul style="list-style-type: none">○ Par l'adaptation des objectifs (cf supra)○ Par davantage de temps de respiration (cf supra)○ Par un recentrage des critères d'évolution professionnelle sur les qualités de vente, et moins sur les résultats○ Par une réduction des contradictions entre les injonctions d'adaptation des produits vendus et les injonctions de vendre tel ou tel produit• Détendre le suivi de l'activité commerciale (les résultats sont de toutes façons tous enregistrés et suivis informatiquement), amener les DA à accepter d'autonomiser leurs équipes et à adapter leur accompagnement (pas nécessité de briefs ou mails quotidiens, le rythme de suivi manque de sens) – s'assurer que les bonnes pratiques soient bien déployées dans les différents groupes d'agences.• Retravailler avec les DA le sens et la présentation du PSP et du monitorat. Revaloriser ces actions d'accompagnement
--	--

<ul style="list-style-type: none">• Des divergences de perception entre équipes et encadrants• Une alerte forte sur la population des RA : charge, intensité du travail, isolement, manque de marge de manœuvre, manque de formation parfois concourent à en faire une population extrêmement à risque.	<ul style="list-style-type: none">• Concernant les journées tous vendeurs : les supprimer ? les espacer ? réfléchir à une autre articulation avec les autres animations – recentrer et réaffirmer leur rôle pédagogique – cibler les acteurs à mobiliser ? les faire tourner sur différentes journées ?• Recentrer les lots sur des objets à valeur ajoutée pour tous, chèques cadeaux plutôt que pâtes ou jus d'orange – éviter les lots qui pourraient être perçus comme un manque de respect• Revoir le dispositif des enquêtes de satisfaction (échelles de notation, mails automatiques pour engager à prendre RDV, pas de retour sur les évaluations positives, animation de cet outil où il faut <u>demander</u> aux clients de mettre la meilleure note) → redonner du sens et de la rigueur à cet outil, sans demander aux salariés d'en soutenir une utilisation ou pratique dévoyée.• Engager une réflexion commune sur les points de divergence – cela apparaît essentiel en lien avec la nécessaire amélioration sur l'identification des signaux faibles et une bonne compréhension et prise en compte des perceptions des équipes• Développer l'autonomie des RA (que leur poste ne se coupe plus), les reconnaître via un statut cadre et une rémunération adaptée• Stabiliser davantage les CC dans les petites agences• Associer les RA à la strate managériale animée par les DG
---	---





Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD Solidaires
Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



	<ul style="list-style-type: none">• Leur prodiguer les formations Management au plus vite, y compris pour ceux qui tiennent ce poste en mission• Attention aux nominations trop précoces, qui peuvent mettre en risque.• Regrouper les petites agences ? Ne les ouvrir que sur RDV ?
--	--

BDD – CAGP (pour les plus anciens et expérimentés dans le métier) : <ul style="list-style-type: none">• Des exigences de travail, quantitatives et qualitatives, parmi les plus ressenties• Une perte de sens du travail forte, le niveau d'insatisfaction et de stress les plus élevés• Une perte d'identité professionnelle au travers de l'évolution donnée au métier, de plus en plus calquée sur le commercial PART• Un manque de reconnaissance de l'engagement, de l'investissement, des aspects qualitatifs du travail	Préconisations : <ul style="list-style-type: none">• Redonner du sens qualitativement au métier, revaloriser le cœur de métier de la gestion patrimoniale• Clarifier le discours sur ce que sera la GP demain – proposer des évolutions à ceux qui ne s'y reconnaissent plus ?• Enrichir l'évaluation des aspects qualitatifs du travail• Clarifier l'articulation entre objectifs GP et objectifs agences• Adapter les objectifs aux réalités de terrain, de portefeuilles
--	--

BDD – GCPRO : <ul style="list-style-type: none">• Une population très exposée aux exigences quantitatives du travail (intensité, charge de travail, charge mentale)	Préconisations : <ul style="list-style-type: none">• Donner plus d'autonomie (et témoigner plus de confiance) aux GCPRO, via un niveau de délégation plus élevé
--	--

<ul style="list-style-type: none">• Mais qui trouve un réel sens à leur travail et ressent une moindre pression commerciale• Un manque de marges de manœuvre : des process lourds et un niveau de délégation insuffisant, qui occasionne un fréquent travail dans l'urgence• Une contradiction entre les objectifs fixés et le manque de délégation, qui ne permet pas de prendre suffisamment de risques, au risque de ne pas atteindre les objectifs (et donc de ne pas atteindre son objectif de PV)• Un risque d'isolement	<ul style="list-style-type: none">• Adapter les objectifs au temps de montée en compétences, de formation
---	---

BDR – Chargés d'affaire : <ul style="list-style-type: none">• Les salariés rattachés à la BDR apparaissent plus à l'équilibre qu'en BDD, plus positifs sur l'ensemble des aspects.• Ils sont toutefois eux aussi exposés à des exigences quantitatives et cognitives fortes.• Ils soulignent tout particulièrement la contradiction qu'ils vivent entre les objectifs qui leur sont fixés et les moyens dont ils disposent pour les atteindre (et donc les exigences qualitatives fortes auxquelles ils sont exposés) :	Préconisations : <ul style="list-style-type: none">• Augmenter les pouvoirs, les niveaux de délégation des chargés d'affaire (développer ainsi leur autonomie)• Ne pas plaquer les outils BDD sur la BDR, au risque d'une perte de sens (outils d'animation, de suivi hebdomadaire par exemple) et d'une perte de motivation, du fait de la possible perte d'autonomie qui serait ressentie• Adapter l'animation commerciale à la temporalité du marché, adapter le référentiel, qu'il ne soit pas à la semaine.• Renforcer l'association et l'implication
--	--





Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD Solidaires
Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



<ul style="list-style-type: none">○ Des pouvoirs, un niveau de délégation insuffisants, qui induisent une moindre réactivité○ Des process lourds, beaucoup de documents à demander aux clients, sentiment que l'entreprise veut se « couvrir » => des échecs liés à ces précautions jugées excessives et non en phase avec le marché.○ Une animation commerciale de plus en plus menée autour d'actions court terme, dont la temporalité n'est pas adaptée à la temporalité du marché des entreprises.	<ul style="list-style-type: none">• Valoriser, faire mieux connaître, en interne, auprès des agences, le secteur ES (en lien avec les valeurs CE)
---	---

Fonctions support :

- Des indicateurs beaucoup plus à l'équilibre qu'en BDD, voire même qu'en BDR
- Une plus grande maîtrise de ce qu'ils ont à faire, des objectifs qui sont les leurs
- Une normalisation des conditions de travail, protégés du réseau et de ses conditions de travail
- Des openspaces pas toujours adaptés à l'activité, des nuisances sonores
- Des difficultés d'adaptation au mode digital pour certains
- Des tensions partagées sur le manque de perspectives d'évolutions professionnelles et sur un sentiment relativement partagé de perte des valeurs de l'entreprise, de manque de reconnaissance institutionnelle
- Les Directions des Crédits, de l'Épargne et la DALIS apparaissent à l'équilibre, cumulant plusieurs facteurs de régulation (management, relations entre collègues, autonomie, sentiment d'expertise)

Fonctions support – Successions :

- Une charge de travail, une charge mentale, et des exigences quantitatives fortes
- Des tensions importantes sur le poste d'enregistrement (lourd, chronophage, isolé) et sur le poste de chargé de gestion (en surcharge)
- Des tensions autour des objectifs quantitatifs de nombre de dossiers traités et de taux de décroché, qui manquent de sens et qui sont contrôlés et pilotés de façon très serrée.
- Des exigences émotionnelles fortes
- Tensions dans les relations hiérarchiques (un pilotage très serré de la produmétrie, une auto-censure de la part des collaborateurs)

Préconisations :

- Retravailler autour du poste d'enregistrement : le tenir seul ou à plusieurs ? faire un point avec la personne le tenant à 16h30 pour voir la charge restante
- Retravailler le poste de chargé de gestion
- Alléger le suivi des objectifs quantitatifs
- Réfléchir avec l'équipe à l'allègement de certains processus (informations qui ne seraient pas indispensables à saisir, tâches inutiles)
- Renforcer le droit à l'erreur, les pratiques participatives

Fonctions support – Assistance :

- Une charge de travail importante, des appels incessants, toujours des appels en attente, des effectifs qui ont diminué / une charge mentale importante
- Un manque de marges de manœuvre : manque de lien direct avec les autres services, auxquels des questions doivent souvent être posées, des délais de réponses de la part de ces services, sur lesquels les collaborateurs n'ont pas la main

Préconisations :

- Redonner de l'autonomie aux collaborateurs du service dans les relations avec les autres services auxquels ils doivent s'adresser
- Clarifier l'articulation entre les objectifs de rapidité de décroché et de qualité de réponse
- Renforcer le droit à l'erreur, les pratiques participatives ; clarifier le rôle managérial du chargé de gestion





Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD Solidaires
Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



<ul style="list-style-type: none"> • Des injonctions contradictoires entre l'objectif d'avoir le moins d'appels possibles en attente et celui d'être le plus qualitatif possible dans les réponses • Tensions dans les relations hiérarchiques (une auto-censure de la part des collaborateurs, crainte de la libre expression) 	
---	--

<p>Fonctions support – Recouvrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un glissement de tâches qui alourdit la charge de travail du service alors que les effectifs ont diminué (des tâches qui sont traitées au Recouvrement alors qu'elles devraient l'être en agence ?) • Des modes opératoires qui ne sont pas assez partagés • Une délégation de signature insuffisante qui limite l'autonomie et retarde le traitement des dossiers • Manque de confiance envers la hiérarchie ; un sentiment de manque de cohérence et de cohésion entre les différents niveaux hiérarchiques 	<p>Préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mener une réflexion approfondie avec l'ensemble du service sur les modes de fonctionnement, les process, les circuits de signature • Retravailler avec les agences l'articulation des tâches entre agences et Recouvrement ? • Travailler la cohésion managériale, nourrir la confiance par des actes, comprendre précisément d'où vient ce sentiment de manque de confiance
---	---

Rien ne se passera sans vous...
Restez solidaires



« J'ADHERE au SYNDICAT NATIONAL SUD BPCE »

NOM Prénom _____

Sexe _____ Date de naissance _____

Adresse personnelle _____

Code postal _____ Ville _____

Téléphone personnel _____ E-mail personnel _____

Lieu de travail _____ N° dom. _____

Fonction _____ Classification _____

« Je m'engage à payer ma cotisation pour un montant mensuel de _____ euros (cf. barème ci-après) ».

« J'autorise la section SUD CE Bretagne Pays de Loire à prélever automatiquement ma cotisation trimestrielle sur le compte dont le RIB est ci-joint. Je donne mon accord à un mandat de prélèvement SEPA à la section SUD BPL ».

A _____ le _____

Signature

[Cliquez ici pour connaître le barème](#)



SUD Solidaires – Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire



02 72 20 34 87



sud.cebpl@orange.fr

DOM 55 951

www.sudbpce.com

Retrouvez-nous sur

