

En direct du CSE de novembre

La bouge à la DSC !

Le Middle CREDIT IMMO va prendre en charge l'Eco-PTZ du client (si mono crédit).

Suite au pilote, le bilan est sans appel :

- Délai de traitement divisé par 5
- Conformité 100 % des dossiers
- Parcours simplifié pour le réseau
- Un interlocuteur expert unique pour le client

Le Middle OCF va prendre en charge le client dans les moments de séparation.

Suite au pilote de la DC 35 le bilan est sans appel : 80 % des dossiers comportent un prêt immo avec seulement 10 % des avenants conformes.

Désormais, le middle OCF intervient pour limiter l'attrition en conservant les 2 relations et pour réduire les anomalies.

Le pilote va être généralisé en 2026 aux clients Premium et Pro ayant un crédit immobilier, puis à toutes les DD ayant un crédit à accompagner. Ce service sera renforcé de 2 ETP.

Le Middle Service client Pro :

Le Middle prend en charge les demandes du quotidien (partie pro et privée), gère les changements de dom (domilis) et accompagne l'autonomie digitale des clients. Le front de vente s'occupe des besoins structurants. Les agences pilotes bénéficient d'une assistance Pro.

Résultats : plus de RDV, plus d'entrées en relations pro, meilleur taux de visite, plus de ventes pro hebdo et pour finir, plus de satisfaction des clients. Ce service sera renforcé de 7 ETP.

Pour vos élus **SUD**, la formation des salariés, leur investissement et l'évaluation de la charge de travail (aujourd'hui et demain, quand le périmètre augmentera) sont déterminants pour pérenniser la réussite de ces 3 projets. La direction devra reconnaître à sa juste mesure, l'engagement des salariés (classification, salaire, promotion...) et veiller à la mise en place de moyens humains adaptés.

Projet Orion :

C'est une plateforme commune qui bascule le système informatique « MYSIS » des CE vers les BP tout en préservant les spécificités de chacun. Ce projet devrait réduire les coûts mais représente à date 872 M€ de participation pour BPCE et 32 millions pour la CEBPL.

Dans ce cadre, chaque CE accompagnera au moins un établissement BP dans sa migration. Ainsi, la CEBPL accompagnera BP ouest. Cela représentera 2000 jours/hommes d'accompagnement d'un salarié BPL vers BPGO.

Pour vos élus **SUD** ce projet d'envergure ne devra pas se faire au détriment de l'emploi, des conditions de travail pendant la période de migration ni dérapier sur le plan financier !

Expertise politique sociale du cabinet syndex :

➤ **Panorama de l’emploi : une érosion de l’effectif.**

La baisse des effectifs depuis 2017, 547 ETP, touche particulièrement la BDD et notamment les GC particuliers. Elle se poursuivra d’ici 2027 par une réduction supplémentaire d’une centaine d’ETP.
L’effectif CDI a peu varié en nombre mais la structure des métiers évolue entre 2020 et 2024 :

- GC Part en baisse constante : - 7%.
- Développement banque privée : + 32 % et Gestion privée : + 7%
- Augmentation du nombre de DA : + 44%
- Diminution des DAMM : - 12%

➤ **Le turn over :**

En 2024, le taux d’entrée reste inférieur au taux de sortie.

- Les recrutements concernent principalement les Conseillers de la Banque Digitale (43 entrées) et les GC (116 entrées).
- Les sorties : Les retraites et démissions sont stables. Les démissions concernent principalement les 25/30 ans et baissent dans tous les métiers sauf pour les GC particuliers. Pour autant vos élus **SUD** rappellent que nous restons très impactés par les démissions chaque année.

SORTIES													
		Licenciements (En % effectif CDI N-1)			Départs en retraite (En % effectif CDI N-1)			Démissions (En % effectif CDI N-1)			Ruptures en période d'essai (En % effectif CDI N-1)		
RCE	Taux de sorties (Départs CDI/Eff CDI N-1)	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Aquitaine Poitou-Charentes	10,2%	1,4%	1,2%	1,8%	2,3%	2,3%	2,4%	3,2%	3,8%	3,8%	1,6%	1,4%	1,5%
Auvergne Limousin	10,8%	0,7%	1,3%	1,1%	2,1%	2,1%	3,6%	3,6%	3,9%	3,8%	3,5%	2,1%	1,3%
Bourgogne Franche-Comté	11,4%	1,2%	1,7%	3,0%	1,9%	2,1%	3,1%	3,9%	4,2%	3,6%	2,5%	2,4%	2,2%
Bretagne-Pays de Loire	9,9%	1,2%	1,1%	1,6%	1,6%	2,0%	2,1%	4,2%	4,3%	5,1%	1,6%	1,9%	1,7%
Côte d'Azur	8,5%	1,0%	1,0%	1,9%	2,1%	2,1%	2,5%	2,5%	2,8%	2,8%	1,0%	1,1%	0,9%
Grand Est Europe	10,2%	0,8%	0,8%	1,1%	2,2%	2,5%	2,7%	3,6%	3,4%	4,6%	1,8%	2,0%	1,9%
Hauts de France	8,1%	1,4%	1,0%	1,5%	1,6%	2,0%	2,6%	1,4%	2,6%	2,0%	1,7%	1,6%	1,0%
Ile de France	14,1%	1,4%	0,7%	1,7%	1,7%	1,4%	1,4%	4,0%	4,5%	4,2%	5,3%	4,4%	4,4%
Languedoc-Roussillon	8,4%	1,3%	2,0%	2,7%	2,5%	2,2%	2,4%	2,4%	3,0%	2,9%	1,4%	1,4%	1,1%
Loire-Centre	13,8%	1,5%	2,5%	1,6%	2,1%	2,1%	2,5%	4,5%	5,5%	6,0%	4,2%	4,7%	2,5%
Loire Drôme Ardèche	9,2%	0,9%	1,3%	1,9%	1,6%	1,9%	1,9%	4,7%	3,3%	3,9%	1,1%	1,7%	0,3%
Midi Pyrénées	9,5%	2,2%	2,2%	2,1%	1,6%	1,9%	2,0%	4,1%	4,4%	3,8%	0,9%	1,1%	1,2%
Normandie	12,6%	0,9%	1,3%	1,7%	2,5%	1,4%	2,7%	4,5%	3,8%	4,8%	3,4%	3,7%	3,0%
Provence-Alpes-Corse	10,2%	1,9%	1,4%	1,6%	2,4%	1,4%	1,5%	3,3%	3,1%	2,7%	1,9%	1,1%	0,8%
Rhône Alpes	9,9%	1,3%	0,8%	0,9%	2,1%	2,1%	2,3%	2,8%	2,6%	3,8%	2,0%	1,9%	1,9%
Moyenne ou Cumul RCE	10,6%	1,3%	1,2%	1,7%	2,0%	1,9%	2,3%	3,4%	3,6%	3,8%	2,4%	2,3%	1,9%

➤ **Rémunérations :**

La moyenne de nos salaires reste parmi la plus basse observée du RCE, pour 2 raisons :

- absence de parcours au sein d’un même métier,
- le salaire progresse peu avec l’expérience.

Cela touche particulièrement les métiers du réseau et les salariés les plus anciens.

➤ **Axe seniors :**

La pyramide des âges est stable sur la période 2019/24. 10% de l’effectif CDI sera en retraite dans les 6 prochaines années.
Pour accompagner la fin de carrière, il existe 3 dispositifs non cumulables :

- Le départ en retraite progressive (dispositif légal).
- Le temps partiel fin de carrière (Accord GEPP 2025) .
- Le congés fin de carrière (accord GEPP 2025).

Pour vos élus **SUD**, ce constat (baisse des effectifs et taux de démission) démontre factuellement que les conseillers du réseau sont très exposés dans leurs conditions de travail alors même que les exigences de qualité et d'objectifs ne font qu'augmenter. Il y a là une dualité, inversement proportionnée, dont la caisse parle peu et que nous soulevons régulièrement. C'est pourquoi, nous avons demandé aux experts d'avoir aussi une analyse sur les RPS (Risques Psychosociaux).

➤ **Les RPS : (Risques psychosociaux)**

Les experts rappellent ce que sont les RPS, en s'appuyant sur la référence en la matière : le rapport GOLLAC de 2019.

Ce sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Il s'agit des risques :

- de stress professionnel (déséquilibre ressenti entre les exigences professionnelles et les ressources)
- de violences internes et externes (violences physiques ou verbales, mise au placard, harcèlement moral et sexuel)

En lien avec l'organisation du travail les causes de RPS sont identifiées à travers 6 facteurs de risque :

- l'intensité, la complexité, le temps de travail
- l'insécurité d'emploi et de la situation de travail
- les conflits de valeur
- les rapports sociaux dégradés
- manque d'autonomie
- les exigences émotionnelles

Les effets sont les troubles psychosociaux possibles :

- Anxiété, troubles de l'humeur, troubles du sommeil,
- Angoisse, détresse, souffrance, dépression,
- Agressivité, retrait, démotivation,
- Problème de santé,
- Epuisement professionnel.

La prévention des RPS s'inscrit dans l'obligation générale légale de protection de la santé des salariés. C'est une obligation de résultat pour l'employeur qui doit respecter 9 principes de prévention :

Eviter les risques	C'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
Evaluer les risques	C'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
Combattre le risque à sa source	C'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
Adapter le travail à l'homme	En tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
Tenir compte de l'évolution de la technique	C'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins	C'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
Planifier la prévention	En intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
Donner la priorité aux mesures de protection collective	Utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
Former et informer les salariés sur les risques et leur prévention	C'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Les experts reconnaissent que la démarche de prévention existe en CEBPL mais qu'elle doit être améliorée.

La lecture du document unique ne permet pas de lire les priorités en terme de RPS.

Les actions existantes sont souvent définies à priori, de manière générique sans précision d'objectifs, d'indicateurs, de périmètres ou de porteurs de l'action.

L'analyse des RPS est principalement réalisée à posteriori.

Les enquêtes MIH (Mesures Impact Humain d'un changement) ne sont pas suffisamment orientées RPS.

Ils vont jusqu'à rappeler le préambule de l'accord QVCT qui indique :

«Les parties signataires considèrent que les questions de santé, sécurité et de conditions de travail, notamment en matière de prévention, doivent être traitées de manière stratégique tout comme le sont les questions économiques».

Et ils commentent :

En comparant à la qualité des productions de la CEBPL sur le volet économique, on peut se demander si un plan d'action sur les risques ou bien même de développement commercial serait adopté avec des actions génériques, sans objectifs chiffrés ni responsables des actions ?

Pour vos élus **SUD**, ce constat valide nos analyses, cautionne nos engagements et devrait conduire la Direction à :

- **Moins de déni sur la nécessité de prévention primaire**
- **Un meilleur choix dans les mesures de prévention secondaire**
- **La mise en place de mesure de la Prévention tertiaire dès qu'elles existent**

Votes :

- Projet d'augmentation de capital de BPCE de 2,5 MD d'€ pour l'acquisition de Novobanco : 15 favorables et 8 défavorables dont Sud.

- Evolution du CR de l'entretien annuel : 19 abstentions et 4 défavorables. Sud s'est abstenu.

- Modification du RI de la commission sociale : favorable à l'unanimité.

- Travaux :

- Gambetta : favorable à l'unanimité
- Noirmoutier : abstention à l'unanimité : pas de WC PMR.
- Chargé d'Affaires Santé - Graslin : 19 favorables et 4 abstentions : les élus **SUD** sont favorables aux travaux mais ils ont été réalisés avant la remise d'avis. Nous avons voulu marquer ce dysfonctionnement.



NEWSLETTER



Contact

SUD-Solidaires Groupe BPCE
Section Bretagne Pays de Loire
319, route de Vannes
44 800 Saint Herblain
Tél. 07 67 32 13 17
sudcebpl@sudbpce.com

Vos représentants **SUD-Solidaires**

E. LANGLADE, K. LE DIOURON,
M-H. LUY, L. JUMEZ,
F. CLOIREC, F. MOREAU,
H. TESSIER, A. FARCY

ADHÉSION

