

## En direct du CSE de mai

### 1. Des bons résultats et des améliorations :

#### ➤ Résultats BDR :

Les résultats sont très bons avec des performances relationnelles, commerciales et territoriales qui placent la CEBPL en tête du RCE. En revanche, la performance financière diminue avec un CERC (poids des charges d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires) qui augmente de 9% et s'élève à 170% (essentiellement dû à la cession d'un gros dossier qui ne rapporte plus de commissions).

#### ➤ La banque digitale harmonise les horaires des GC :

Les GC ayant la gestion d'un portefeuille clients, de Mon Banquier en ligne et du SAV digital travailleront tous :

- le lundi de 13h45 à 18h05 avec ouverture à la clientèle de 14h à 18h,

- du mardi au vendredi :

de 8h30 à 12h30 avec ouverture à la clientèle de 9h à 12h30

de 13h40 à 18h05 avec ouverture à la clientèle de 14h à 18h.

Les appels le samedi restent pris en charge par l'agence.

Cette harmonisation est favorable pour ces salariés.

Mais, à date, la volumétrie des appels des clients basculés en agence le samedi matin n'est pas mesurée. Et donc, nous ne connaissons pas l'impact sur le taux de décroché en agence.

### 2. un contexte qui se complique :

#### ➤ Nouvelle charte informatique à la BIG BROTHER :

Cette charte, imposée par BPCE, est annexée au RI ce qui témoigne de son opposabilité aux salariés.

Elle aurait comme vertus :

- de définir un cadre global et commun : certes

- de mettre à jour l'ancienne charte : certes

- d'opérer une simplification : certainement pas !

Les élus **SUD Solidaires** comprennent bien la nécessité de sécuriser le mieux possible les échanges informatiques face au risque de piratage et de fraude. Mais, face à l'impossibilité de garantir une utilisation sécurisée des outils informatiques, que la direction choisit de nous faire utiliser, cette charte déplace la responsabilité du risque sur le comportement du salarié qui se trouve, à bien des égards, pieds et mains liés ! Elle énumère, en effet, toute une série d'obligations et interdictions que nous vous invitons vivement à connaître.

Et surtout, elle n'explique pas comment travailler dans ces nouvelles conditions qui permettent à l'entreprise de s'approprier tous les échanges et peut remettre en cause la confidentialité.

### Exemple sur le caractère professionnel des échanges :

- P6 : *Les fichiers et dossiers créés par l'utilisateur sont présumés avoir un caractère professionnel sauf s' ils sont identifiés privés ou personnels . C'est ok*
- Et p 7 : *le caractère privé ne fait pas obstacle à ce que l'entreprise puisse accéder à ces éléments, Si motifs légitimes et en présence du salarié, Si autorisé par décision de justice, S'il existe un risque particulier avéré pour l'entreprise en terme de sécurité, de continuité de service, d' image, ou un risque grave de voir sa responsabilité engagée .*

Conclusion, le caractère professionnel peut quasiment toujours être invoqué.

### ➤ La politique « voyage » fait débat :

Après avoir été présenté au CSE du mois de mars, ce sujet revient en séance à la demande de vos élus car son application n'est pas simple. ( voir CR CSE MARS)

Vous l'avez bien compris, les salariés ne sont pas en « voyage » mais en DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS. Ils ne disposent pas de leur temps. Aussi, nous contraindre à aller chercher, puis à ramener un véhicule de service plus ou moins éloigné de notre parcours, suppose un allongement de la journée de travail pour le salarié demandeur et pour celui qui doit donner les clés le matin et les recueillir le soir. *La direction partage le fait que tout le monde doit faire preuve de bon sens.*

Vos élus remontent aussi une incompréhension concernant la réservation des hôtels sur l'outil informatique. Tous les hôtels qui sont dans le barème des prix devraient s'afficher en proposition. Hors, ce n'est pas toujours le cas. La direction va revoir ce point. Affaire à suivre...

### ➤ Les postes d'assistants diminuent de 8 à 6 postes :

Les départements 35 et 29 conservent un poste d'assistant chacun. En revanche, le poste d'assistant est mutualisé entre le 22 et le 56, le 53 avec le 72, le 44 Nord avec le 44 Sud, le 49 avec le 85.

La direction justifie cette modification par les tâches qui ne sont plus prises en charge ( ex : le parcours start ) ou du fait de la technologie qui progresse.

Pour vos élus **SUD Solidaires**, le maintien de l'emploi doit être priorisé. Un autre choix était possible : conserver les postes et attribuer d'autres tâches.

### ➤ Les postes vacants :

Pour la direction, les postes vacants correspondent aux salariés qui ont quitté la CEBPL ou qui ont réalisé une mobilité interne. Au 18 mai 2026, il y avait 47 postes vacants en BDD sur 1498 postes en cible au 30 juin.

Les élus s'étonnent de ne voir apparaître dans le même temps que 17 offres d'emploi et parfois en décalage avec le moment de l'absence.

Pour vos élus **SUD Solidaires**, la définition des postes vacants est trop restrictive pour correspondre à tous les postes réellement à pourvoir. Il faudrait évaluer la charge de travail supplémentaire du fait de la prise en charge par les collègues présents, des portefeuilles des collègues absents.

### ➤ Stagiaires d'été :

42 étudiants sont recrutés en 2026 avec des contrats de 3 à 4 semaines en BDD et 8 semaines pour les fonctions support. Nous notons que le besoin de ressources estivales augmente en nombre de semaines et particulièrement pour les fonctions support.

Cependant, le recrutement semble difficile car les étudiants préfèrent travailler en juin/juillet alors que 80% des besoins de la CEBPL se situent en août.

### 3. Mais, pas d'inquiétude, votre avis sera pris en compte :

#### ➤ Présentation enquête d'écoute salariés CEBPL

Cette enquête prend la suite de l'enquête Diapason avec un nouveau prestataire : Great Place to work. Elle se déroulera du 16 AU 30 JUIN. Il y aura 62 questions sous 3 angles : la qualité relation managériale, la qualité relation avec son travail, la qualité relations interpersonnelles. La granularité des résultats s'appréciera à l'échelle de la DT pour le réseau et de la DD pour les fonctions support.

#### Pour les élus SUD Solidaires,

- les raisons de ce changement restent floues.
- Le contenu des questions n'est pas connu, il est donc difficile de comparer avec les questions de Diapason.
- Et, surtout, la granularité des résultats est beaucoup plus fine que pour Diapason. Nous nous sommes interrogés sur la confidentialité. La direction nous certifie qu'elle sera respectée.

### 4. Les avis rendus :

#### ➤ Les Projets :

Organisation Data IA :

- 18 Abstentions
- 4 Contre (SUD)

SUD défendra toujours l'humain dans le travail, la défense de l'emploi et craint un risque de perte des compétences des salariés au profit de l'IA.

5 chantiers test sur l'approche relationnelle et omnicanal :

- 18 Favorables
- 4 contre (SUD)

Pour SUD Solidaires l'absence d'analyse détaillée dans le support présenté par la direction ne permet pas d'évaluer l'impact positif ou négatif sur les conditions de travail des salariés concernés pendant le test.

#### ➤ Les Travaux :

Agence Parigné l'Evêque :

- 11 favorables (dont SUD)
- 11 Abstentions

# on lâche rien !

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](mailto: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

