



Saint Grégoire, le mardi 10 octobre 2017

**COMPTE RENDU  
COMITE d'ENTREPRISE du 22/09/2017**

**1. Approbation du PV CE du 21/07/2017**

Approbation du PV de CE du 21/07/2017

**2. Informations Economiques et Sociales**

○ **Les Résultats à fin Août** :

Encours de dépôts :

<u>Total encours gérés</u> : 10 591M€	<i>variation sur l'année</i> 551,9M€ (+5,5%)
<u>Encours monétaires</u> : 6 961M€	393,7M€ (+6%)
- Cpte à vue :	282M€ (12,83%)
- Epargne CT :	136M€ (8,79%)
- Epargne MT :	41,8M€ (+3,88%)
- Dépôt à terme :	-66,1M€ (-3,79%)

<u>Encours Financiers</u> : 3 208M€	126,9M€ (4,12%)
- Assurance vie :	80,3M€ (3,23%)
- Autres Epargne Financière :	46,6M€ (7,78%)

Parts Sociales : 421M€ 31,3M€ (8,02%)

*Une progression des encours largement tirés par les Dépôts à vue*

Encours de crédits :

<u>Total encours Crédits</u> : 8 528M€	<i>variation sur l'année</i> 596,2M€ (7,52%)
<u>Crédits MLT</u> : 8 068M€	642,5M€ (8,65%)
- Habitat :	490,9M€ (11,75%)
- Equipement :	120,7M€ (4,07%)
- Consommation :	31M€ (10,83%)
<u>Crédits CT</u> : 460M€	-46,3M€ (-9,14%)

*Une évolution des encours de crédits largement tirée par l'habitat*

Une production de crédits immobiliers exceptionnelle qui bat tous les records

Une bonne dynamique sur les crédits consommations

Les volumes de rachats par la concurrence restent très importants : 129M€ pour 7 mois (sur 326M€ remboursés par anticipations) même s'ils restent 3 fois plus faibles que les rachats à la concurrence.

Enfin des volumes de renégociations à la baisse mais qui restent toujours au-dessus des prévisions.

Il faut aller chercher de la ressource (financière et monétaire)

Des frais Généraux en dépassement de budget

Un coût du risque toujours bien maîtrisé

	Août-16	Août-17	Evol	Budget	Ecart/Budget
Marge d'intérêts clientèle	86,9	80,8	-7%	87,1	-7,2%
Commissions	62,6	64,7	+3,3%	62,5	+3,4%
PNB commercial	149,6	145,5	-2,7%	149,7	-2,8%
PNB	156,7	156,9	0,2%	157,4	-0,3%
RBE	44,1	46,2	+4,7%	48,2	-4,1%
Coût du risque	-14,9	-12,6	-19,8%	13,3	-9,8%
Résultat exploitation	29,1	34,24	17,3%	34,9	-1,9%
Résultat Net	22	25	13,8%	25,5	-0,4%

o **Zoom sur l'intéressement** :

Un Résultat d'Exploitation (1%) en ligne avec le budget et une collecte presque à la cible de 6 % (5,93%).

Une orientation du fonds de commerce qui permet un déclenchement seulement sur les particuliers (dont GP)

Nbre de Particuliers actifs et équipés assurés : évolution de **2 758** (cible à fin Août 2835)

Nbre Part -gestion privée : évolution de **1084** (cible fin Août 1 012)

Nbre Pro et Agri actifs : évolution de **3** (cible fin Août 607)

Nbre de PME actifs : évolution de **60** (cible fin Aout 97)

**Pour le Boni d'intéressement à fin Août** :

Tous les groupes sont en ligne pour activer la bonification.

<b>Finistère</b>	<b>970€</b>
<b>Côte d'Armor</b>	<b>780€</b>
<b>I et V Nord :</b>	<b>750€</b>
<b>Rennes 35 Sud</b>	<b>680€</b>
<b>Mayenne</b>	<b>400€</b>
<b>Manche</b>	<b>800€</b>
<b>Sarthe</b>	<b>470€</b>
<b>Orne</b>	<b>100€</b>
<b>Siège</b>	<b>500€</b>

*La CFDT indique à la Direction que du fait de l'arrêt de l'achat et remboursement des parts sociales à partir du 28 Octobre, il ne faudrait pas que les DGR mettent une pression supplémentaire, comme c'est déjà le cas dans les Groupes où l'objectif est loin d'être atteint.*

*Mr Bourrigaud nous répond que pour les parts Sociales, il est important de continuer la collecte, sans pression excessive. Le compteur réel sera arrêté semaine 52.*

○ **Les effectifs :**

		<b>31/12/2016</b>	<b>31/08/2017</b>	<b>Variation</b>
<b>CDI + CDD (hors apprentis)</b>	<b>Inscrits</b>	1485	1431	-54
	<b>Inscrits ETP</b>	1462,13	1410,48	-51,65
	<b>Actifs ETP</b>	1383,38	1345,65	-37,69
<b>CDD</b>	<b>Fin de mois en Nbre de contrats</b>	107	43	-44
<b>Apprentis et Professionnalisation</b>		67	62	-5
<b>Absences Longue Durée</b>		78,75	64,79	-13,96
<b>Temps Partiel</b>		102	100	-2

Heures supplémentaires : il va y avoir deux tables rondes avec deux représentants du CHSCT et des managers afin de faire le point sur la pression qui est ressentie pour la déclaration des heures supplémentaires.

**Heures Supplémentaires :**

- **En Juillet 2017 :**  
Réseau : 57,25 heures pour 5 salariés des groupes 22-29-72.  
Siège : 16,50 heures pour 1 salarié  
Total Banque : 73.75 heures pour 6 salariés.
- **En Août 2017 :**  
Réseau : 25.50 heures pour 3 salariés dans les groupes 29-Rive35  
Siège : 27 heures pour 3 salariés  
Total Banque : 52.50 heures pour 6 salariés

**Heures Complémentaires** : Aucune pour Juillet et Août

- **Sur l'EOF, avec la FIBO** : (weekend 15/09 – Bascule informatique)

Pour les équipes impliquées par la FIBO, la période de congés d'été 2018 est à prendre entre 13/07 et le 16/08, c'est une préconisation très forte. La Direction souhaite que les salariés non impliqués par la FIBO (fusion informatique) doivent éviter de prendre leurs congés pendant ceux des équipes FIBO

**3. Avis CICE**

## Avis CFDT qui est devenu l'avis des élus de CE

Les élus CFDT ont pris acte des informations transmises par la Direction sur l'utilisation du CICE, ce dernier représentant pour la BPO la somme de **1 926 706€** au titre des rémunérations versées en 2016. (Pour rappel 1 915 629€ au titre des rémunérations versées en 2015).

Comme tous les ans depuis la création du CICE (**Crédit d'Impôt pour la Compétitivité de l'Emploi**) en 2013, la Direction de la BPO nous présente l'utilisation qu'elle prétend en faire et nous fait le rappel des objectifs listés par le texte légal régissant ce crédit d'impôt.

La Direction y inclut les indicateurs qui lui semble utiles de justifier cette utilisation : la formation, l'immobilier, l'innovation technologique sans évoquer la reconstitution du fonds de roulement, l'environnement, la prospection de nouveaux marchés, la transition écologique et énergétique.

Pour les élus CFDT il manque un indicateur de taille qui est le recrutement. Indicateur qui doit pourtant être une priorité puisque le titre même de cette « subvention » est **L'EMPLOI**  
Chaque année, pour coller aux indicateurs la Direction Générale évoque des dépenses qui avec ou sans CICE auraient été faites pour satisfaire à ses obligations.

### Les élus CFDT :

- Déplorent que le montant du CICE versé en 2015 et 2016 reste stable (remarque déjà faite au CE de Juillet 2016 par les élus), ce qui reflète une faible évolution de la masse salariale.
- Constatent que les projets financés partiellement par le CICE et mis en avant par la Direction auraient été de toute manière engagée en l'absence de ce dispositif spécifique.
- Souhaitent rappeler que le CICE est issu des deniers publics, et souhaitent qu'il soit en priorité consacré à l'emploi et au recrutement.

Les Elus CFDT

## 4. Vente Celtea Voyages et sort des avantages tarifaires

La Cession effective de Celtea a été signée ce Vendredi 15/09 pour 100% des titres au Groupe Marietton Développement

L'année 2017 est une année clé :

Départ à la Retraite du Directeur Général, André LUCAS

Lancement de travaux dans les batiments de la rue de la Monnaie qui sont restés le siège CELTEA

Coût de la Cession : 1,5Millions€.

Maintien de la réduction de 8% au profit des salariés du Groupe BPO jusqu'au 7/12/17

CELTEA restera prestataire de BPGO et l'opérateur en charge de la réservation des déplacements professionnels (transport + hébergement)

Et le fruit de la vente reviendra dans les comptes de BPO

**Qui est le Groupe Marietton** : Créé en 1968 par la famille Abitbol, le groupe voyageur regroupe, depuis l'acquisition d'Havas Voyages fin 2015, quatre familles de métiers différents et plus de 1 453 collaborateurs. Il pèse 1 250 M€ de CA dont 514 M€ dans la distribution avec 445 agences. Il a racheté en 2017 Fram Affaires. Siège Social est à Lyon.

## **5. Etat d'avancement du projet stratégique 2018 – 2021**

Echanges sur la préparation du Projet stratégique :

1. Une démarche participative (clients corporates, sociétaires, des salariés, des administrateurs)
2. Une démarche de co-construction (des tables rondes, des sondages, ...)
3. Une Volonté de rapidité (que le déploiement se fasse avec la création de BPGO)

Le plan sera présenté au conseil d'administration et au futur CE de BPGO et aussi présenté lors de la réunion d'information du personnel le 15 Février 2018 à Nantes.

Actuellement, phase d'analyse et construire le projet à partir des informations recueillies et de la vision des dirigeants

Proposition de tenir une commission technique spécifique projet stratégique : **Judi 9 Novembre**

12 membres des CE (BPO/BPA<sub>tl</sub>/CMBN/CMA<sub>tl</sub>) + Cabinet Exécutive Portance)

Prendre connaissance des résultats des enquêtes, s'approprier et échanger sur les domaines de travail qui en résultent

## **6. Projet d'Accord sur le Télétravail**

Les Elus du CE ont pris connaissance du document transmis par la Direction relatif à l'organisation du temps de travail et concernant le Projet d'accord sur le Télétravail.

Il renvoie auprès de chaque Organisation syndicale le soin de poursuivre ces réflexions et de se positionner.

## **7. Commission Formation. Bilan plan de formation 2016 point d'Etape 2017 et orientation 2018**

⇒ Vote à l'unanimité sur le Compte Rendu
--

### **1/ BILAN PLAN DE FORMATION 2016**

#### **A et B- Investissement formation :**

L'investissement formation BPO pour 2016 représente 6,2% de la masse salariale (hors salaires et contributions légales) → *pour rappel 6% en 2015.*

✚ *Les commissaires demandent à avoir le comparatif par rapport à l'effectif inscrit (versus bilan social 31/12)*

Nous constatons qu'entre 2015 et 2016 l'investissement a augmenté de 131 K€. Bonne tenue du budget formation en 2016, avec un réalisé identique au prévisionnel.

Concernant la ventilation du budget, nous constatons une hausse importante des **frais pédagogiques** (52% du budget) soit 548 K€ en 2016 pour 477 K€ en 2015. Cette hausse

s'explique par des formations plus couteuses notamment sur les formations de co-développement, ouest management, entretien conseil et coaching à distance.

- ✚ **Les commissaires demandent à la Direction d'avoir un focus en fin d'année sur le nombre de formations en présentiel par salariés et par an.**

Les **frais d'hébergement** (11% du budget) ont significativement baissé (177K€ pour 2014, 147K€ pour 2015 et 114K€ pour 2016).

Cela s'explique par une optimisation des formations décentralisées (18%), la réorganisation de l'école des ventes aujourd'hui appelé « cap sur l'agence » avec une formation par semaine et non plus en résidentiel et aménagement des cursus pour mieux répondre aux attentes des salariés.

On peut constater le même phénomène pour les **frais de restauration** (7% du budget) : 98 K€ en 2014 pour 81 K€ en 2015 et 76K€ en 2016.

Les **frais de transport** (28% du budget) sont relativement stable 298 K€ en 2015 contre 296 K€ en 2016

Les **frais divers** (2% du budget) : logiciel Formaeva, Essentia BPCE, formations extérieures.

- ✚ **Les commissaires ont demandé en séance à avoir les domaines concernant l'investissement formation en jours car entre 2015 et 2016 ils constatent une augmentation du nombre de jours de formations réalisées (+520 jours) → Les informations fournies par la Direction nous font constater que le Commercial est en forte augmentation, de 21% en 2015 à 36% en 2016, les formations Techniques Banque Assurance passent de 33% à 29%.**

➤ **Remarques :**

**Le prévisionnel pour 2017 nous semble disproportionné, 7 535 jours prévu en 2016 pour 10 320 jours en 2017 ?**

**Le taux d'absentéisme en formation progresse (11%), celui-ci est suivi par le service formation.**

**C- Investissement formation par typologie d'actions :**

Catégorie 1 : Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Catégorie 2 : Actions de développement des compétences

➤ **Remarques :**

**Même constat que l'année dernière, il nous est impossible de faire une comparaison du fait de la modification du périmètre des typologies par BPCE.**

**On constate que la répartition Hommes/Femmes en formation correspond à la répartition de l'effectif de la BPO (60%/40%)**

**Les commissaires demandent, lorsqu'un ACCEDE est refusé par le hiérarchique que le salarié s'adresse directement à la DRH.**

**Formation Tuteurs Apprentis : Si le responsable hiérarchique ne peut pas suivre la formation, il ne peut pas être tuteur. Le progrès doit se faire sur la nomination du tuteur qui n'est pas forcément le responsable hiérarchique (Conf. Accord Formation Branche BP Sept 2017)**

**D- Résultats des formations diplômantes 2015 / 2016**

100% de réussite (10 inscrits / 10 reçus)

**2/ BILAN DE LA PROFESSIONNALISATION**

En 2016 la BPO a accueilli 41 alternants (CDD) en contrat de professionnalisation (pour rappel 64 en 2015) préparant les diplômes niveau bac+3, 4 ou bac +5

➤ **Remarque : Aucun alternant embauché pour préparer un bac+2**

En 2016 les contrats de professionnalisation (CDI) sont au nombre de 17 (pour rappel 35 en 2014 et 27 en 2015). On constate que le nombre a été divisé par 2 en 3 ans

✚ ***Les commissaires demandent une explication sur cette forte baisse***

Les périodes de professionnalisation :

Cibles prioritaires 2016 (notamment mais pas uniquement) :

- Les collaboratrices en retour de congé de maternité ou parental
- Les collaborateurs accompagnés dans le cadre de leur évolution professionnelle, formation diplômante

46 collaborateurs en 2016 pour 832 jours

✚ **Les commissaires souhaitent connaître la répartition complète des collaborateurs qui ont bénéficié de cette période de professionnalisation et pas uniquement les 2 catégories citées précédemment.**

### **3/ BILAN 2015 DE L'INTEGRATION PAR ALTERNANCE**

**BILAN 2015 DE L'INTEGRATION PAR ALTERNANCE pour 2016 :**

67 sortants dont 23 Apprentis

38 validés dont 38 Apprentis

27 recrutés dont 13 Apprentis

Le taux de recrutés sur les diplômés : 40% en contrat prof dont 56% Apprentis

En 2016, 50% des alternants sortants ont été recruté.

✚ ***Les commissaires s'étonnent que seulement 1 Alternant sur 2 soit recruté au vu de l'effort de formation consenti par la BPO***

### **4/ POINT D'ETAPE DU 1<sup>er</sup> QUADRIMESTRE 2017**

**2 758 jours de formations** ont été organisé, soit : 31% u prévisionnel et 84% des collaborateurs formés (en moyenne 13Heures par salariés)

### **5/ LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE FORMATION 2018 :**

*Les orientations stratégiques 2018 de la future banque (BPGO) ont été présentées aux commissaires.*

*Il n'apparaît pas opportun que les membres de la commission Formation BPO se positionnent seuls sur ces orientations stratégiques. Celles-ci devant être partagé avec les élus des autres CE des banques fusionnées pour rendre un avis éclairé.*

<p><b>Les élus du Comité d'Entreprise devront rendre un avis sur ce Compte Rendu « Bilan du Plan de Formation 2016 »</b></p>
--

## **8. Store 89C3**

Store d'applications mobiles du Groupe BPCE

Le Store est :

- Un catalogue d'applications mobiles utiles au quotidien des collaborateurs, et téléchargeables simplement, pour promouvoir la dynamique digitale du Groupe BPCE.

- Un ensemble de contenus (articles, astuces, commentaires et autres contributions) visant à accompagner l'utilisateur dans son usage des applications mobiles.

### **Déploiement dans les entreprises :**

Le Store 89C3 est l'objet d'un pilote démarré depuis fin juillet 2017 au sein de 3 établissements (CEN, CELR et BPSUD). Il rassemble environ 120 utilisateurs qui le testent pour en vérifier la pertinence, la stabilité, l'intuitivité, l'ergonomie et l'accessibilité

→ Les chantiers techniques avec BPCE-IT sont engagés pour un déploiement possible par entreprise à partir du mois d'octobre 2017

→ Chaque entreprise est libre de son calendrier d'adoption : organisation d'un pilote préalable ou non, alignement sur des événements internes

→ Chaque entreprise prépare son propre projet de déploiement :

o Organisation interne à définir autour du « Local Store Master »

o Accompagnement des utilisateurs : information, animation, etc.

→ Dans tous les cas, l'entreprise pourra s'appuyer sur le Product Owner. Celui-ci assurera notamment le partage de bonnes pratiques.

## **9. Point d'étape Objectif Transformation**

« Faire plus et mieux dès maintenant »

Point étape 22 Septembre 2017 :

### **Finalité :**

- Accompagner les managers du siège et du réseau pour améliorer notre efficacité opérationnelle

### **Objectifs :**

- Simplification des processus opérationnels et décisionnels
- Réduction du nombre de poste autorisés
- Développer la mobilité fonctionnelle
- S'appuyer sur la transformation digitale des processus
- S'appuyer sur les collaborateurs en développant une culture collaborative

### **Impacts du projet de fusion :**

• Le lancement du projet de fusion a remis en cause certains de ces objectifs (réduction du nombre de poste autorisés, mobilité fonctionnelle) qui redeviendront d'actualité dès que les processus « cible » et les unités de la future Banque auront été constitués

• « Objectif Transformation » a recentré ses activités sur des interventions visant :

• Le traitement d'irritants des collaborateurs du siège et du réseau, dont la solution reste à court terme

• Le suivi des suggestions initiées par les collaborateurs de la Banque (auparavant gérées par la Direction de la Qualité) avec pour objectif de redynamiser le processus ;

• La diffusion d'une culture de travail collaboratif avec la participation des collaborateurs des unités ;

• La recherche de bonnes pratiques dans d'autres entreprises du Groupe ou hors Groupe



## **10. Présentation Yammer**

Plus de 10 000 membres à l'échelle du Groupe.  
 Communautés Pilotes lancées pour la FIBO.  
 Ouverture à tous les collaborateurs le 07/12  
 Le 27/09 Yammer en mobilité à partir du 27/09.  
 Il faut s'inscrire à un Groupe  
 C'est une Académie digitale avec un Partage de l'information

## **11. Travaux Mutuelle dans le cadre du projet de fusion**

La Fusion remet en cause les accords des Banques Absorbées. Donc à compter du 07/12, les contrats mutuelles des 3 banques absorbées vont continuer à survivre durant 15 mois.

### **Régimes Mutuelles existants**

	<b>BPATL</b>	<b>BPO</b>	<b>CMATL</b>	<b>CMBN</b>
<b>Organisme</b>	Harmonie Mutuelle	Harmonie Mutuelle	Sambo	Sambo
<b>Affiliation obligatoire</b>	-Oui pour tous les CDI sans condition d'ancienneté -Oui pour les CDD de plus de 12 mois	-Oui pour tous les CDI -Facultatif pour les CDD dans les conditions légales	-Oui - Contrat obligatoire familial pour les salariés	-Oui - Contrat obligatoire familial pour les salariés
<b>Cotisations 2016</b>	Prise en charge employeur de 47,77€ <b>Coût pour le salarié</b> de 19,50€	<b>Cadres :</b> Prise en charge employeur (50%) et CE (17,75%) de 36,90€ <b>Coût pour le salarié</b> 23,50€ (32,25%) <b>Techniciens :</b> Prise en charge employeur (50%) et CE (11,10%) de 40,92€ <b>Coût pour le salarié</b> 19,48€ (38,90%)	Prise en charge employeur 2,74% du PMSSP (89,57€ pour 2017) <b>Coût pour le salarié</b> 38,40€	Prise en charge employeur 2,71% du PMSSP (88,59€ pour 2017) <b>Coût pour le salarié</b> 56,88€

### **Choix de l'actuaire (Septembre 2017)**

- 3 prestataires ont été sollicités : CAPS Actuariat/ ORPERE / ACTUARIELLES

### **2. Audit des régimes existants (Octobre à novembre 2017)**

- Recueil et analyse des régimes de garanties existants  
 - Remise de l'audit à la DRH et partage des résultats en CRC

### **3. Elaboration du cahier des charges (décembre 2017- 1er semestre 2018)**

- A partir des observations de l'audit définition de la cible (niveau de garantie, solidité financière du porteur de risque etc.)

#### **4. Lancement de l'appel d'offres (1er semestre 2018)**

Mise en concurrence des organismes de santé

#### **5. Sélection de l'organisme assureur et mise en œuvre (2ème semestre 2018)**

#### **6. Dénonciation des contrats existants (2ème semestre 2018)**

#### **7. Mise en place du nouvel organisme de santé BPGO (1er janvier 2019)**

### **12. Agences rattachées**

Point reporté pour la présentation de l'avis de la CFDT

### **13. Présentation d'Huguette**

Application Mobile développée par Natixis Financement (vous avez un besoin, vous avez une solution)

Développée pour smartphone Apple et Android.

Elle permet de faire une utilisation spéciale de son crédit renouvelable Facelia, comprise entre 100€ et 3000€.

Le client a le choix de rembourser en 4x, 10x ou 18x

#### **Objectif :**

Proposer un nouveau canal d'activation s'appuyant fortement sur le digital

- Favoriser l'utilisation du crédit renouvelable de façon pratique et rapide selon le besoin du client

- Donner une information claire et transparente pour une utilisation responsable du crédit

#### **Avantages clients :**

Une nouvelle façon d'utiliser le crédit renouvelable

- Plus claire

Le client a le choix entre 3 durées de remboursement. Il sait quand son crédit sera remboursé

- Plus transparent

Avant de s'engager le client connaît le montant de sa mensualité et le coût total du crédit grâce à un simulateur

- Rapide

L'application permet de faire une demande de financement rapidement en 3 clics, au moment d'un achat en magasin par exemple

- Une aide en ligne

Les clients peuvent tchatter ou se faire rappeler par un conseiller crédit depuis l'application.

### **14. Complément dossier fermeture agence Cherbourg Fontaine BPO**

#### **Objectif**

Le transfert des collaborateurs de Cherbourg Fontaine vers Cherbourg Centre a pour objectifs principaux de :

- Regrouper les collaborateurs de Cherbourg Centre et Fontaine sur un seul site.

- Faciliter la vie quotidienne des équipes (1 seul DA pour les 2 sites actuels).  
Ce déménagement renforcera selon la Direction l'agence de Cherbourg Centre avec de faibles impacts sur les collaborateurs et les clients
- L'effectif autorisé de Cherbourg Centre est de 11,5 ETP et celui de Cherbourg Fontaine de 3 ETP – le consolidé 14,5 ETP

Le choix de déménager les conseillers de Cherbourg Fontaine vers Cherbourg Centre n'entraînera pas de modification sur l'exercice de leur métier.

- Le lieu de travail change de 300 mètres et l'agencement de l'agence de Cherbourg Centre offrira un espace pour chacun.
- Les impacts pour les clients seront également limités vu la proximité de l'agence Cherbourg Centre.

## **15. Questions diverses**

Pas de questions diverses

**Vos Elus CFDT**