



**COMPTE RENDU  
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
30/08/2018**

**Adoption du procès-verbal de la réunion de CSE du 03 juillet 2018**

**1. Actu Fusion**

**1.1. Harmonisation des règles relatives aux heures de rentrée scolaire**

La Direction octroie deux heures aux salariés dont les enfants entrent dans les classes de Maternelle, CP et 6<sup>ème</sup>. Le salarié informe son hiérarchie de son absence.

Les Salariés ex-BPO (Groupe de Rennes et sièges) bénéficiaient d'une heure pour la Braderie, cette année aucune information n'a été donnée aux salariés, d'où l'interrogation de ceux-ci ?

→ Cet usage est tombé car il concernait uniquement les gens de l'ancien siège de Trinité.

**1.2. Mise à jour de l'annuaire**

→ Un annuaire commun sera livré après la FIBO.

**1.3. « Journée du 15 septembre 2018 »**

« Nos collègues ne comprennent pas pourquoi ils doivent poser cette ½ journée du 15 septembre, puisque cela est imposé par l'entreprise, beaucoup rentrent de congés et sollicitent les représentants du personnel présents pour demander la prise en charge de cette ½ journée ou le choix d'être présents à leur poste de travail ce jour-là même si il n'y a pas d'informatique.

De notre côté, nous trouvons également anormal d'imposer cette imputation en congés ou RTT, d'autant que, comme il a déjà été indiqué, les soldes de congés ont été pour beaucoup de collègues déjà enregistrés et validés. »

Nous vous remercions de prendre en compte ces éléments.

La CFDT réitère donc sa demande de prise en charge par l'employeur de ce samedi 15 Septembre.

La Direction représentée par Mme De Greslan Blouin a pris cette décision en s'appuyant sur les retours d'expériences d'autres établissements. Le caractère financier n'a pas été un critère déterminant dans le choix.



### 1.1. Affectation des postes sur les offres d'emplois

Dans le cadre de l'EOF, le principe a été de positionner un service sur un seul site. Quelques exceptions avaient été identifiées (Audit/Organisation/RH).

Aujourd'hui on constate que des dérogations sont validées avec des offres d'emplois sur 2 sites alors qu'initialement le service était identifié sur un seul site. (Exemple : Gestion sous mandat / EDC Agriculture-viticulture).

Ces opportunités d'évolution auraient pu bénéficier à des collaborateurs lors des souhaits d'évolution professionnelle dans le cadre du Livre 1 qui ne pouvaient pas se positionner pour raisons de mobilité géographique.

La DRH peut-elle accepter une candidature d'un collaborateur qui s'est vu affecter un autre poste dans le cadre des affectations validées en décembre 2017 ?

Pourquoi la règle du mono-site est remise en cause par certaines filières ?

Quelle autre filière va probablement revoir son organisation dans les prochains mois avec une présence multi-sites ?

Anne-Claire Perin nous confirme ces changements et d'autres (PILCOP par exemple). Une présentation sera faite en Novembre sur les écarts d'organisation car la DG a dû arbitrer sur des réalités de principe de compétence.

Pour rappel la CFDT avait informé lors de l'EOF Mr Bourrigaud sur la problématique de regrouper les services sur un seul site et celui-ci ne voulait pas déroger

### 1.2. Calendrier des négociations

Les thèmes engagés actuellement :

Harmonisation des avantages sociaux, NAO 2019, Egalité Pro et Mutuelle

### 1.3. Evolution des permanences

Création des permanences de niveau 2 qui font que les services restent ouverts en continu pour les clients et les agences.

Pourquoi le sujet d'ouvrir en continu par le biais des permanences n'a pas été abordé dans l'accord temps de travail ?

Un retour sera fait aux élus sur les services qui ont mis en place une permanence sur le temps de midi.



## Situation de la Banque

### 1.4. Comptes de la banque au 30 juin 2018 et 31 juillet 2018

**Déclaration :** « Les élus CFDT ont été interrogés mardi matin par des managers, au sujet du mail de M Bourrigaud, détaillant les grandes lignes de la situation financière et commerciale de la banque à fin juin.

M. Bourrigaud se félicite dans son courriel du bon dialogue social.

Dans le cadre d'un « bon dialogue social », est-il donc judicieux que ces informations soient divulguées aux managers avant même qu'ils le soient aux élus de l'Instance Représentative du Personnel désigné par le CSE ? ».

### Copie ci-joint du mail Maurice Bourrigaud

#### **« Au plan financier, les résultats obtenus à fin juin ne sont pas tout à fait conformes à nos objectifs.**

Au cours du semestre, notre **solvabilité** s'est améliorée du seul fait de la mise en réserve (26 M€). Mais cela n'est pas suffisant, notre **ratio** de solvabilité se dégradant significativement (de 15,35% à 14,72 %). Divers éléments expliquent cette forte réduction à l'opposé de nos objectifs (cible de 18 % en 2020). Il nous faut mieux guider notre trajectoire de croissance du capital social par l'adhésion des Sociétaires. Par ailleurs, nous devons conserver une grande vigilance sur la notation de notre portefeuille client. A + 4,30 %, la croissance de nos risques moyens pondérés de crédit est la deuxième plus élevée des Banques Populaires tandis que notre ratio de solvabilité reste le plus faible des 12 BP.

Les besoins de **liquidité** de la Banque se sont accrus car la bonne orientation de l'activité de collecte (trésorerie et épargne de nos clients) est loin de compenser la forte croissance des encours de crédits. Dans ces conditions, le CERC s'est un peu dégradé à 124,2 % contre 122 % fin 2017.

Quant à la **rentabilité**, le coefficient d'exploitation net de risque s'élève à 81,3 % pour un budget à 80,8 %. En effet, le Produit Net Bancaire commercial souffre à nouveau. Il baisse de 1% à 274 M€ entre les 1<sup>ers</sup> semestres 2017 et 2018.

Le fait le plus saillant est la perte de rendement des crédits qui est à nouveau très significative. En effet, la production nouvelle de crédit est intégralement engagée à des taux sensiblement inférieurs à celle du stock ; la rentabilité moyenne des crédits à moyen et long terme est pour la première fois inférieure à 2%, baissant de 2,28 % à 1,98 %. Sur un encours pourtant supérieur, nous perdons près de 11 M€ (- 4,8 %) de produits financiers de crédit et même l'effet volume sur les crédits à la consommation est quasiment annihilé par l'effet taux. Nous avons à faire progresser nos marges de façon continue.

Le coût des comptes créditeurs de nos clients (15,6 Md€ au bilan) baisse quant à lui de 7,5 M€. Les commissions de services se tiennent assez bien dans le contexte (+ 0,7 % à 125 M€ ; + 9 % sur l'IARD et la Prévoyance) permettant au PNB global de la seule entité BPGO (et non du Groupe BPGO consolidé ; cf infra) de baisser de seulement 0,7 % à 276 M€.

La trésorerie de la banque bénéficie des taux bas. Cela permet de réduire un peu la baisse du PNB commercial, mais il s'agit là d'un effet conjoncturel sur lequel nous ne pourrions compter dans les années à venir.

Les frais généraux (201 M€) sont conformes au budget. En hausse de 4 % à 110 M€, les frais de personnel sont eux aussi contenus à l'intérieur du budget.



Le coût du risque (24 M€) baisse encore (-7%) et les risques de contrepartie sont très bien orientés. Nous nous approchons très probablement du point bas historique.

D'autre part, en raison de notre participation désormais majoritaire (à 60%), pour la première fois le Groupe BPGO procède à l'**intégration** des différents éléments du compte de résultat de **Ouest Croissance**. Le premier semestre de Ouest Croissance a été particulièrement profitable puisque son PNB est passé de 4 M€ sur les six premiers mois de 2017 à 13,6 M€ pour 2018.

De ce fait, en vision consolidée, les progressions sont plus favorables :

	<b>Groupe BPGO consolidé</b>	<b>Entité BPGO seule</b>
PNB	+ 2,8 % à 290 M€	- 0,7 % à 276 M€
Résultat d'exploitation	+ 6,6 % à 64 M€	- 8,1 % à 52 M€
Coex net de risques	78,0 %	81,3 %
Résultat net comptable	- 6,4 % à 45 M€	- 16,8 % à 38 M€

### Au plan commercial, la dynamique des 6 premiers mois est bien engagée.

Les premières indications sur l'évolution de nos **parts de marché** sont généralement favorables tant sur l'épargne que sur le crédit.

S'agissant du **fonds de commerce**, sa progression s'est ralentie. Le nombre de nouveaux clients est de 35 482 en baisse de 19 %. En entrée en relation et même si cela n'explique pas tout, le flux « naturel » provenant des demandes de rachat de crédit paraît en effet se tarir. Quant à la **lutte pour la fidélisation et contre l'attrition**, elle est amorcée avec des impacts encore bien insuffisants. Le développement de l'activité et l'obsession du contact sont au cœur de cet enjeu. Au total, le nombre de clients en portefeuille augmente de 13 350 et atteint 860 805 ; la progression est de 1,62 %.

De nombreux marqueurs de la **qualité perçue** sont au vert. Une grande vigilance reste cependant de mise sur le marché des professionnels et des points d'attention, désormais de mieux en mieux connus agence par agence grâce au QHD, demeurent tel que le délai dit « de re-contact » sur lequel nous avons pourtant complètement la main.

La dynamique sur **l'assurance et la prévoyance** sont inférieures aux attentes mais les derniers résultats sont souvent encourageants.

L'encours total d'**épargne** est de 25,5 Md€ en hausse de 3,2 % pour un objectif 2018 à + 8 %.

C'est le compartiment de l'épargne financière qui enregistre la meilleure dynamique avec une progression de 4,5% contre seulement 2,7 % pour le compartiment monétaire. La collecte sur ce dernier compartiment reste trop fragile et insuffisamment diversifiée car très largement tirée par les comptes à vue – insuffisamment stable - et par quelques grosses opérations sur le marché des institutionnels. L'approche globale de nos clients, par chacun, tout le temps et avec toute la gamme, trouve aussi tout son sens dans le compartiment épargne.

La production de **crédit** (2 724 M€) accuse une chute sensible, moindre cependant que notre anticipation budgétaire.

	1 <sup>er</sup> semestre 2018	évolution / S1 2017	taux d'atteinte notre objectif
Total des crédits	2 724	- 20 %	107 %
Consommation	232	+ 4 %	100 %
Immobilier	1 113	- 40 %	99 %
Equipement	1 379	+ 5 %	117 %

On notera que le volume des remboursements anticipés demeure à un niveau élevé (569 M€ contre 679 M€ au S1 2017) et que le taux de perception des indemnités perçues est en chute de 39 points de base (0,50 vs 0,89 %) traduisant l'accroissement récent et significatif du stock de contrats sans clause d'indemnisation des



remboursements anticipés ou avec application de dérogations importantes sur les clauses contractuelles existantes qui devraient pourtant être systématiquement respectées. Le manque à gagner de PNB en découlant est de 2,2 M€.

Au final, notre encours de crédit est de 21,3 Md€ ; il s'accroît de 904 M€ (+ 4,4 %) et cela de façon homogène sur tous les compartiments ce qui est très satisfaisant.

**Comme cela est normal dans l'année suivant une fusion juridique, l'organisation évolue de façon significative.**

La préparation de la **fusion informatique** s'est poursuivie à bon rythme et de façon très satisfaisante en vue de l'échéance de mi-septembre 2018. Le Comité de Direction Générale remercie tout particulièrement les 300 collaborateurs qui viennent, les 21, 22 et 23 août, de participer avec succès à la 3<sup>ème</sup> et dernière « Répétition Générale » de la FIBO ; il les félicite tous pour leur enthousiasme et leur énergie pour mener ces travaux qui ont été lancés il y a presque une année. Nous sommes maintenant dans la dernière ligne droite que leur mobilisation nous permet d'aborder avec autant de détermination que de sérénité. La qualité de leur préparation et la maîtrise de leurs gestes ont été saluées par les équipes d'i-BP et de BPCE-IT. **Dans une quinzaine de jours**, nous allons vivre tous ensemble cette bascule pour donner naissance à notre nouveau système informatique. Comme dans tout « LIVE », une part d'imprévisible existe... Alors nous gardons cela à l'esprit et restons concentrés et vigilants jusqu'au bout. Si nous avons mis tous les moyens possibles, et nous continuerons à le faire, les mois à suivre auront leurs lots d'aléas que nous affronterons avec une solidarité active renforcée. Un temps d'adaptation sera indispensable pour adopter en interne le nouvel environnement. Notre objectif premier reste que nos clients bénéficient tous d'un accompagnement performant.

A fin juin, l'évolution des **effectifs** est conforme aux anticipations. Le nombre de salariés payés en juin 2018 est de 3513. Le nombre de CDI (3079) est en baisse de 50 en 6 mois.

A la satisfaction de tous, **à Angers** les équipes ont emménagé dans leurs nouveaux locaux de Nid de Pie.

Le **dialogue social** s'est poursuivi à bon rythme et dans un bon climat avec la « commission ad hoc » des partenaires sociaux. Comme vous le savez, plusieurs accords ont été négociés avec succès (processus électoral, accord FIBO, PEE et PERCO, contrat d'intéressement, Comité Social et Economique - en substitution du Comité d'Entreprise -, NAO,...) et les derniers, signés le 3 août, concernent l'aménagement du temps de travail (à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2019) et les commissions du CSE.

Le **mouvement social** du mois de mai 2018 a réuni 693 grévistes le 22 (environ 20 % de l'effectif) puis 360 le 24 (environ 10 %). La Direction a alors précisé ses engagements en matière RH, notamment en matière budgétaire.

Quelques jours plus tard, le 13 juin, ont eu lieu les **élections professionnelles**. Le SNB-CFE-CGC a enregistré la meilleure progression, atteignant 44,9 % des voix. La CGT à elle aussi bien progressé avec 15,8 % des suffrages. La CFDT a enregistré un recul à 39,3 %.

Au sein du **Comité de Direction** de la Banque, quelques décisions ont été prises durant l'été suite au départ soudain d'Alain LE LOUPP. Dès le 1<sup>er</sup> septembre, c'est Jean-Luc BENOIT qui dirigera les équipes Banque Populaire du Morbihan. Philippe LE FLEM lui succède dans les Côtes d'Armor et Gilles BERTRAND reprend le flambeau dans le Finistère méridional. Tous les trois nous ont dit être très heureux de leur évolution et le COMEX leur souhaite pleine réussite avec leurs nouvelles équipes. Par ailleurs, Carole ARCHER prend les rênes de la Direction de la formation.

En matière de **communication d'entreprise**, les Banques Populaires ont décidé d'adopter une très belle nouvelle signature : « *la réussite est en vous* ». Quant à nous, nous continuons d'animer nos deux **enseignes Banque Populaire et Crédit Maritime** avec une forte présence dans les médias pour soutenir notre développement. Quelques opérations sont encore en préparation.

**Au plan institutionnel**, Robert MONNIER a retrouvé sa fonction d'Administrateur au sein du Conseil d'Administration. Il remplace Anne RIVIERRE, décédée en début d'année. Robert MONNIER est un entrepreneur en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire, il est aussi Président de l'Ecole de la Joliverie à Nantes et Président du Conseil de Surveillance de la SCPI Atlantique Mur Régions.



Pour terminer ce propos et à l'heure d'écrire ces lignes, le **MAXI BANQUE POPULAIRE IX** s'apprête à reprendre la mer, la Route du Rhum en ligne de mire. Armel LE CLEAC'H est fin prêt.

« La réussite est en nous tous ! »

Très bonne reprise à chacune et à chacun ! »

UdG : La Banque n'a pas d'obligations d'informer les élus avant le reste du personnel.  
Le 5/09/18 rencontre avec tous les managers

CGT : Auparavant les élus étaient toujours informés en amont (Ex BPATL), la DG aurait dû diffuser les informations à l'ensemble des salariés

CFDT : Les résultats BPGO sur l'évolution des encours de collecte montre que nous ne sommes pas dans l'objectif à fin juillet (+3.2%). Comment se situe le marché



David Fondain : La BPGO avance un peu plus vite que le marché.  
Un point d'alerte est également avancé sur la collecte de parts sociales

CFDT : Le capital social est un enjeu, les clients sociétaires n'ont pas d'avantage aujourd'hui d'où des remboursements de parts sociales, qu'est-il prévu ?

UdG : l'offre tarifaire sera présentée en Septembre mais la DG n'est pas certaine qu'il y ait une offre spécifique sociétaire.





### 1.4.1. Développement du crédit court terme

#### **1<sup>er</sup> sujet : Développement du crédit court terme :**

Depuis de nombreux mois, BPGO est confrontée à un effritement de son encours de crédits court terme. Il serait intéressant d'avoir une étude approfondie sur cette évolution négative.

2 points d'attention :

- **Les engagements par signature** avec une concurrence accrue de nos concurrents qui travaillent avec **une offre 100% digital**, pour les clients professionnels et entreprises, du même type que notre filiale Groupe CEGC. Est-il envisagé de travailler une solution équivalente chez BPGO (Nos cousins Crédit Coopératif et Caisse d'Epargne utilisent déjà une solution équivalente).

- **La marge d'intérêt sur l'escompte Factor**. Natixis Factor a décidé récemment de ne plus offrir la capacité pour les nouveaux contrats d'affacturation de mobiliser les billets à ordre. Natixis Factor porte l'encours d'escompte en totalité et adresse des virements à la Banque Populaire du client.

Exemple :

AVANT : Un client mobilise son poste client avec un taux variable à Euribor + 2.00%.

Natixis Factor envoie d'un billet à ordre à BPGO qui l'escompte à Euribor +1.00%. Le client paye Euribor +1.00% à Natixis Factor et Euribor +1.00% à BPGO.

AUJOURD'HUI (pour les nouveaux contrats). Un client mobilise son poste client avec un taux variable à Euribor + 2.00%. Natixis Factor envoie un virement à BPGO. %. Le client paye Euribor +2.00% à Natixis Factor.

Cette décision de Natixis aura un impact sur la rentabilité des prochains contrats. Comment compenser cette baisse de rémunération ? Le montant de reversement de la commission d'affacturation sera-t-il réexaminé ?

#### **2<sup>ème</sup> sujet : L'affectation des postes sur les offres d'emplois :**

Dans le cadre de l'EOF, le principe a été de positionner un service sur un seul site. Quelques exceptions avaient été identifiées (Audit/Organisation/RH).

Aujourd'hui on constate que des dérogations sont validées avec des offres d'emplois sur 2 sites alors qu'initialement le service était identifié sur un seul site. (exemple : Gestion sous mandat / EDC Agriculture-viticulture).

Ces opportunités d'évolution auraient pu bénéficier à des collaborateurs lors des souhaits d'évolution professionnelle dans le cadre du Livre 1 qui ne pouvaient pas se positionner pour raisons de mobilité géographique.

La DRH peut-elle accepter une candidature d'un collaborateur qui s'est vu affecter un autre poste dans le cadre des affectations validées en décembre 2017 ?

Pourquoi la règle du mono-site est remise en cause par certaines filières ?

Quelle autre filière va probablement revoir son organisation dans les prochains mois avec une présence multi-sites ?



David F : Pas de solutions digitales 100% BPGO, l'engagement par signature permet de partager le risque avec CEGC.

Natixis factor a changé le modèle de partage de valeur. Natixis fait le financement (fait la marge) et reverse des commissions (10%, et plus élevé en fonction de la répartition des volumes). Vu la faible rémunération des encours (Euribor +20%) il est préférable que se soit Natixis qui porte les encours de trésorerie.

### 1.5. Situation des effectifs au 31 juillet 2018, absentéisme et heures supplémentaires

La CFDT demande à la DG de nous communiquer les motifs de départs des salariés (retraite, démission, ...)

Préciser au même titre que les CDD le nombre d'intérimaires.

Demande d'avoir une photo des effectifs par Département (CDI, CDD, Intérimaire, absentéisme et par site central à l'instar des DP ex-BPO.

La DRH ne souhaite pas mobiliser les équipes RH pour sortir des tableurs, elle préfère gérer les vrais problèmes. Un point est fait toutes les semaines avec les DGR sur la situation des effectifs dans les départements.

La DRH va nous fournir le taux de couverture des postes par département tous les trimestres

### 1.6. Remise de l'avis Bilan Social BPGO 2017

#### **Avis CFDT lu en séance :**

« Les représentants CFDT au CSE remercie la Direction d'avoir pu compiler les informations des 4 entités fusionnées afin de disposer d'une photo de BPGO des effectifs et de la politique RH au sens général du terme.

La CFDT constate que la tendance de baisse des effectifs demeure maîtrisée et ce alors que la concurrence a clairement annoncé pour certains réseaux la fermeture d'agence.

La politique de l'emploi et de recrutement doit tendre vers l'équilibre hommes/femmes sur les postes à responsabilité et continuer à privilégier le recours à l'alternance dans notre établissement.

La BPGO doit veiller à offrir des perspectives d'évolutions professionnelles à ses collaborateurs alors que nous constatons une érosion significative des promotions, afin de limiter les démissions subies, pouvoir recruter des profils en adéquation avec nos besoins de recrutement et éviter des ruptures anticipées lors de période d'essai à cause d'erreur de casting.





Deux remarques complémentaires sont apportées à la lecture du bilan social 2017 :  
Des efforts importants devront être réalisés sur l'embauche des personnes en situation de handicap.  
Les écarts de rémunération entre les classifications demeurent pour certains importants »

### 1.7. Information-Consultation Projet d'Intégration des activités du Crédit Foncier

#### **Consultation au prochain CSE sur le projet d'intégration (Principe de solidarité Groupe)**

##### **Crédit Foncier :**

La CFDT souhaite la mise en place d'un accord négocié sur le principe d'adaptation pour les collègues qui arrivent.

La DG nous répond que rien n'est prévu.

##### **Déclaration CFDT**

*« La décision du groupe BPCE de procéder au démantèlement du Crédit Foncier de France inquiète la CFDT quant à l'avenir des 2 000 salariés de l'entreprise et de l'accession sociale au logement en France.*

*La CFDT regrette que la direction de BPCE ait annoncé la mise en extinction de sa filiale spécialisée dans le crédit immobilier dans la presse sans que les élus du CE Crédit Foncier n'aient été consultés sur les orientations stratégiques 2018 de l'entreprise.*

*Pour l'heure, le projet ne dit pas si l'activité du Crédit Foncier sera conservée au sein du groupe BPCE, alors que la disparition de cet établissement, leader du prêt à l'accession sociale avec 40 % de parts de marché, et des solutions de financement sur très long terme et sans apport, risque de pénaliser une fois de plus les ménages les plus modestes...*

*Aussi, la CFDT renvoie-t-elle le groupe à sa responsabilité sociale et réclame des engagements de la direction sur le maintien de cette expertise.*

Par ailleurs, l'annonce du reclassement dans les entreprises du groupe BPCE de 1 400 personnes du Crédit Foncier laisse planer un doute sur la volonté réelle du groupe d'intégrer durablement ces salariés, puisque conjointement un plan de départs volontaires va être mis en place.

Pour ce qui concerne la BPGO :

Où sont les implantations du Crédit Foncier sur notre territoire ?

Quel sont les profils de salariés "Crédit Foncier" vont intégrer l'entreprise ?

Quel sera l'impact de ces nouveaux salariés sur le plan de réduction des effectifs en cours ?



Dans quelles conditions (statut, rémunération, formation, etc.) ?

Pour quels emplois ?

Avec quels moyens ?

Quel sera l'impact financier pour les comptes de la Banque ? Ratios de solvabilités?

Que devient le patrimoine immobilier et financier du Crédit Foncier ?

Les élus CFDT sont attachés à la pérennité des métiers et des emplois de la filière Crédit sur les 3 sites centraux de Rennes, Nantes et d'Angers.

*D'autre part, concernant les 600 salariés Crédit Foncier restant dans la structure de gestion des encours, l'incertitude reste totale quant à l'avenir, à terme, de leurs métiers et de leurs emplois.*

*Dans ce contexte flou la CFDT demande, à BPCE, l'ouverture immédiate de négociations afin de prendre le temps nécessaire à la construction de mesures d'accompagnement des salariés.*

*La Fédération CFDT Banques et Assurances a apporté son soutien au mouvement social du 11 juillet 2018, lancé par l'intersyndicale du Crédit Foncier de France, pour la défense des intérêts des salariés, de leur emploi et de leur expertise au service du logement de nos concitoyens. »*

## **2. Emploi – conditions de travail – sécurité**

### **2.1. Rattachement agences de Brest Bellevue/ Brest-Lambezellec**

Les élus CFDT s'interrogent sur la pérennité de l'agence de Brest Bellevue, et ne voient pas comment le DA pourra gérer ses 2 points de vente avec un portefeuille aussi important.

→ La DG est consciente de la problématique et c'est une 1ère étape en attendant la réorganisation du réseau.

### **2.2. Rattachement agences Nantaises**

Les élus CFDT souhaitent avoir l'étude de calibrage non fournis dans les documents

2100 clients PART entre 4 CPART entre Beaujoire et Paridis

215 clients Pro entre 1 DA et 1 CCPRO Beaujoire et Paridis

Pour le moment la Banque ne va pas plus loin sur le sujet car le dossier Réseau de Distribution est en cours.

Pérennité de Nantes Paridis toujours à l'ordre du jour, nuisance sonore, travail samedi après-midi.

Quelles sont les évolutions des 2 DA concernés ?

→ Leur évolution va être abordé à l'issue du CSE



### 3. Procédures – produits

#### 3.1. Présentation Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Tout le monde est concerné dans la Banque  
Sur la durée de conservation dans le système d'info et dans les dossiers clients un chantier Groupe est en cours (purgés automatiques de clients en contentieux, ...)

**CFDT** : Au niveau de l'exploitation des données des fiches de paie par le prestataire, la Banque peut-elle assurer la confidentialité des données ?

→ Le prestataire est soumis à une règle contractuelle, mais on n'est pas à l'abri de fuites de données ou à une perte des fichiers.

**Comment s'inscrit la pause des boîtiers GPS (Connect My Car) dans les véhicules de service dans le cadre de la mise en place de la RGPD chez BPGO ?**

→ La Banque est pilote car c'est un projet Groupe.

Données sensibles, on passe dans le régime d'impact avec analyse du risque pour le consommateur et respect des droits des personnes.

#### 3.2. Présentation du projet de baromètre DA

##### **Document non mis à disposition**

**CFDT** : Demande d'avoir les questions qui ont été posées.

Suite aux remontés DA, information sur les actions qui seront menées.

→ La répartition des objectifs, les DA seront associés en fonction du territoire.

Le contrat de Dev est plus complexe, et est sur des résultats commerciaux et non pas sur la rentabilité, QHD (mais limité).

## 5 CSE

### 5.1 Point d'avancement Clôture des comptes des comités d'entreprise CMBN, CMATL, BPO

**BPATL** : reste rapprochement bancaire à fin juin.

**CMBN** : demande d'information sur des opérations sur le compte.

**BPO** : comptes non certifiés par la CAFEX, rapprochement bancaire quasi terminé.

Le nouveau bureau souhaiterait travailler avec FICAMEX, réunion prévu mi-septembre alors qu'il n'y a pas eu de vote des élus ??? Les élus CFDT souhaitent plutôt que Sémaphore s'occupe de la compta car ils ont une bonne expertise des CSE.

Intervention du Mr Fruchaud de Sémaphore

**La dévolution se fera au CSE de Septembre**



**La CFDT souhaite que Sémaphore soit l'expert pour clôturer les comptes au 31/12/18.**

### **Déclaration CFDT**

*« Cet été, des élus CFDT sortant de l'ancien Bureau du CE BPGO, ont été facilitateurs pour la passation des dossiers ASC et de fonctionnement, aux nouveaux membres du Bureau du CSE BPGO.*

*Des moyens complémentaires exceptionnels accordés par la DRH ont été mis à la disposition, notamment, de l'ancienne Trésorière du CE BPGO pour la transmission du dossier comptable.*

*Les élus CFDT informent les élus du CSE et de la Direction Générale BPGO qu'à compter de la mi-septembre, ils arrêteront leur assistance aux nouveaux élus, pour se consacrer exclusivement à leurs nouveaux mandats.*

*D'autre part, ils relèvent que l'accord signé sur le CSE prévoit 1 poste de permanent au CSE.*

*Ils s'interrogent sur le fait qu'une seconde personne soit également permanente au CSE, alors que cela n'est pas prévu dans l'accord.*

*Ils attendent de la Direction Générale BPGO de clarifier cette situation présente et à venir du Bureau du CSE BPGO.*

*Les élus CFDT demandent que soient respectés les mandats, les attributions légales et les heures de délégation des membres du Bureau du CSE.»*

#### **5.2 Audit des comptes du CE.**

La DG a demandé un Audit des comptes du CE pour que la nouvelle mandature reparte sur de bonnes bases et cela à la fin de chaque mandature (dans un objectif de bienveillance et saine gestion).

*La CFDT a toujours présenté ses comptes et a toujours été transparente avec les élus.*

#### **5.3 Désignation des 4 membres du CSE à la Commission de suivi « Livre 1 ».**

**CFDT** : Irvin Masson

**SNB** : Maria Goncalves et François Sonnevile

**CGT** : JL Laviec

#### **5.4 Désignation des représentants de proximité**

**Report en Septembre**



### 5.5 Désignation des membres des commissions : Economique –Egalité professionnelle – ASC –, de contrôle, restaurant, Formation, Mutuelle – Banque de Demain

**Economique** : Psdt **David Fondain**, Danielle Péru, Gaëtan Bioret, David Battais, Jérôme Busson (CFDT), Yann Danet (CFDT)

**Egalité Prof** : Laurence Delaunay (CFDT), Antony Meslet (CFDT), Véronique Collobert, Franky Beaumont, Sonia Tréhin, MF Guyonnet

**Formation** : V Degasne, I Masson (CFDT), M Casaert (CFDT), I Bodiou, D Noël, V Michel

**Reataurant** : P Le Moing, D Robert (CFDT), R Legavre

**Contrôle des Comptes** : Hervé Baron (CFDT), G Bioret, P Candelier

**Mutuelle** : T Patteau, V Deloge, MH Goncalves, V Monjaret ( CFDT), E Moses (CFDT), A Evennou

**Banque de demain** : P Quennessen, FD Joubert (CFDT), V Robiou (CFDT), F Sonnevile, F Perreux, E Harrewyn

**ASC** : O Guilloteau, Le Troedec, Y Danet (CFDT), T Houdemon (CFDT), E Gloaugen (CFDT), H Baron (CFDT), S Guineheux, B Hardy, S Canal, A Pichard Rivalan, A Le Coeur

### 5.6 Divers

#### 5.7 Point sur les mesures en cours – Activités du CSE BPGO

Changement du bureau et difficultés du fait de l'absence de Bertrand Hardy (secrétaire adjoint)

Reprise des activités de l'ancienne équipe CE dont les arbres de Noël et les voyages.

Prochainement FIBO mais qui n'impact pas le CSE, un choix de logiciel unique doit être fait.

Un nouveau règlement intérieur doit être mis en place pour le CSE, avec l'intégration d'une Commission des marchés.

Ouverture d'un nouveau compte CSE BPGO ?

## 6 CIE Groupe BPCE

**Pas d'information**

## 7 Questions diverses

### 7.1 Indemnités Kilométriques

UdG : Celle-ci est prévue une fois par an, la DG attend la fin d'année pour aborder le sujet



Les IK ne sont remboursés que s'il n'y a pas de voiture de service disponible un rappel de la procédure doit être faite aux lignes managériales.

## 7.2 Prescription immobilière

Fort mécontentement dans le réseau notamment au CM car ils ne reçoivent plus de dossiers prescripteurs ?

ACPerin : Un juste équilibre doit être trouvé car cela nous coute. Une enveloppe de dotation pour la BP et le CM est déterminée, à date le CM a utilisé 64% de l'enveloppe et 30% pour les BP

A compter du 17 Septembre le prospect ne pourra pas être inscrit dans les 2 réseaux

## **Les élus CFDT au Comité Social Economique**