

## COMPTE RENDU CSE DU 11/07/2024

Projet d'optimisation du maillage urbain : information, consultation et avis du comité social et économique.

Veuillez trouver ci-dessous l'avis motivé de vos élus du SU Unsa que nous avons lu en séance :

Lors de la réunion plénière du 20 juin dernier, le projet de fermeture de 9 agences en CEBFC nous a été présenté.

Sur le principe, les Elus du SU Unsa ne peuvent que regretter ce choix qui, selon les propos de la Direction, permet d'optimiser le maillage urbain.

La CEBFC n'étant pas dans une situation difficile, nous avons du mal à comprendre ce choix, qui reste pour nous, uniquement économique.

Ces projets de regroupement touchent plusieurs bassins de vie essentiels pour nos clients et notre présence locale.

En effet, nous restons convaincus que si un investissement de taille avait été réalisé tant sur le personnel que sur les infrastructures lorsque cela devait être fait, nous n'en serions pas là aujourd'hui.

Fort de ce constat, et pour la plupart des agences concernées, se regrouper afin d'obtenir des agences de taille plus importante pourra permettre de mieux gérer les absences, les formations, les RDV clients etc.

Ce qui nous pose problème aujourd'hui, au-delà des fermetures d'agences, est le manque d'anticipation et de communication auprès des équipes et plus particulièrement des Directeurs d'Agences. En effet, beaucoup se sont retrouvés dépourvus à l'annonce de la fermeture de leur agence, et ce en pleine période estivale et donc de congés. Nous aurions aimé qu'ils soient prévenus depuis plus longtemps, ce qui aurait permis de mieux gérer cette transition pour eux, mais également pour nos clients.

Ces fermetures d'agences vont avoir un impact sur les équipes.

Afin de ne pas pénaliser les agences qui reçoivent les portefeuilles transférés, les élus du Syndicat Unifié souhaitent qu'une attention particulière soit portée sur les changements de domiciliations de clients.

En effet 8 postes doivent être reclassés.

Nous souhaitons savoir où en sont les RDV RH avec ces collègues ?

Combien de propositions sont en attente de retour du DA ?

Existe-t-il à ce jour sur les 8 postes de D.A des refus de reclassement ?

Concernant les équipes qui vont être réparties dans les agences de replis, avez-vous à ce jour des refus de mutation ?

Les élus du SU Unsa resteront vigilants quant à la manière dont les équipes seront accompagnées par le staff et les équipe RH dans un temps restreint en plein congés d'été.

De plus nous demandons pour les DA dont les ETP vont augmenter, qu'une étude particulière soit faite afin de vérifier que leurs classifications soient toujours en adéquation avec la taille de l'équipe gérée.

Les élus SU UNSA se prononcent contre ce projet.

## Projet d'externalisation de certaines activités de la Direction Comptabilité Règlementaire Bancaire (Note de frais et gestion des filiales non bancaires)

La Direction souhaite faire externaliser la partie contrôle de la présence des justificatifs des notes de frais (environ 500 notes / mois). Les délais de traitement restent inchangés, traitement par BPCE AS.

En 2022, 6273 notes de frais ont nécessité 0,42 ETP pour un coût interne de 33K€.

L'externalisation permettra de passer à un coût annuel de 30 K€

Externalisation également des tâches afférentes à la comptabilité et à la fiscalité de 7 des 8 filiales de la CEBFC.

BPCE AS devient l'interlocutrice auprès des gestionnaires internes de ces structures (DSI et BDR)

Cette externalisation générera une économie de 0,50 ETP pour 37K€ pour la comptabilité et concernant la fiscalité, 0,40 ETP pour 35 K€

Le coût passera à 30 K€ pour la comptabilité et à 28 K€ pour la fiscalité après l'externalisation.

L'opération permet pour la CEBFC de ne pas remplacer un collègue qui va partir en retraite.

Planning estimé : Dernier quadrimestre (avant le 01/01/2025).

## Point sur le versement de la taxe d'apprentissage 2024 au titre des salaires 2023

### TAXE APPRENTISSAGE 2023 : RÉPARTITION GLOBALE

Masse salariale 2023	70 135 358,81€
<b>Part Principale de la Taxe d'Apprentissage</b> , réglée en 2023 0,59% de la Masse Salariale 2023	413 798,62 €
<b>Contribution Supplémentaire Apprentissage (CSA)</b> , réglée au 05/04/2024 0,05% (*) de la Masse Salariale 2023	0,00 €
(*) pour un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle compris entre 3% et 5%	
<b>Solde de la Taxe d'apprentissage</b> , réglé au 05/05/2024 0,09 % de la base d'assujettissement « Millésime 2023 »	63 037,60 €
+ reliquat du « Millésime 2022 » non réglé en avril 2023	31,33 €
→ montant global à répartir aux établissements de catégorie A (CAP/BEP/BAC/BTS) de catégorie B (BAC +3 à BAC +5) entre le 1 <sup>er</sup> juin et le 04 octobre 2024	63 068,93 €
<b>Montant total de la taxe payée</b>	<b>476 867,55 €</b>

**IMPORTANT :** La CEBFC est exonérée de la CSA sur la MS 2023 du fait d'une politique de croissance de l'alternance : l'effectif moyen annuel des contrats d'alternance a progressé d'au moins 10% entre 2022 et 2023

## Compte rendu de la commission égalité professionnelle du comité social et économique du 5 juillet 2024.

### 1. Conditions générales de l'emploi

#### Effectifs

- L'effectif annuel est de 1544 CDI et 79 CDD et alternants – soit un total de 1623.  
La répartition, identique à 2022, est de 60,7% Femmes et 39,3% Hommes.  
L'objectif est d'atteindre une répartition 50-50.  
Concernant les moyens mis en œuvre, la RH nous indique faire attention au recrutement notamment des alternants pour essayer d'atteindre cet objectif. Il y a également la mise en place d'ambassadeurs RH depuis 2 ans permettant de promouvoir à l'externe les métiers de la banque. Cependant, il n'y a pas de

raisons objectives ni évidentes à la difficulté récurrente d'embaucher des hommes notamment sur la partie non-cadre.

- Les femmes cadres :
  - ✓ Le nombre de Femmes Cadres atteint 52.3%. L'objectif est d'atteindre 55 % d'ici 2025.
  - ✓ Les femmes restent majoritairement présentes dans les catégories F et H. On note une augmentation du nombre de femmes en classification J de 35%.
- La pyramide des âges
  - ✓ L'âge moyen en CEBFC est de 43 ans et 2 mois.

## Organisation du travail

- Temps plein :
  - ✓ Pas d'évolution
- Temps partiels :
  - ✓ Le pourcentage de temps partiels CDI augmente de 4 points Il reste essentiellement féminin et concentré sur le temps partiel de 80%.
  - ✓ Les temps partiels se concentrent principalement sur les postes de non-cadres pour 79% d'entre eux et sont essentiellement pris dans le réseau (79 % également).
  - ✓ Nous demandons d'avoir la répartition « siège-réseau » combinée à « cadre-non-cadre » pour affiner les données de cet item.

## Embauches et départs

- 269 embauches contre 263 en 2022
- 253 départs contre 268 en 2022
- 31 hommes alternants et 38 femmes alternantes embauchés : ce travail de la RH doit permettre de pouvoir rééquilibrer petit à petit le % Hommes - Femmes non cadres.
- Embauches par classifications :
  - ✓ Les profils B et C réapparaissent dans les embauches en lien avec le nouveau parcours d'embauche mis en place en 2023. Les personnes présentes sur cet item n'ont donc pas vocation à rester sur ce type de classif.
- Départs :
  - ✓ Majoritairement des emplois commerciaux de classifications D/E/F
  - ✓ Le turn over reste important
  - ✓ La rupture des périodes d'essai est stable mais plus à l'initiative de l'employeur du fait de profils plus variés dans le recrutement. Il reste encore des motifs de rupture lié à la non-obtention de l'AMF (13 en 2023 sur 26 licenciements).
  - ✓ Motifs :
    - Les démissions augmentent de 12 points (hausse importante chez les femmes) : la Rh nous indique étudier les raisons de ces démissions et la majorité des personnes interrogées partent pour un projet de reconversion pro
- La moyenne des postes vacants est d'environ 40-45 (constant).

## Promotions

- Hausse du nombre de promotions avec une répartition hommes femmes stables.
- A noter +29 promotions en J (réparti 50-50 hommes-femmes) et + 17 en I (essentiellement des femmes)

## Ancienneté CDI

- L'ancienneté moyenne en CDI continue de baisser assez fortement : 14 ans et 9 mois contre 16 ans et 5 mois

## 2. Rémunération

### Augmentations

- La commission demande à avoir les données non pas en moyenne mais en médiane pour une meilleure lecture de cet item.

### Ecarts par classification

- Le rattrapage Homme-Femme est plus significatif sur les non-cadre
- L'écart entre les hommes et les femmes a augmenté en faveur des hommes sur toutes les classifs cadres. La commission regrette cet état de fait et demande quels moyens peuvent être mis en place pour rectifier ces écarts.

#### Masse salariale moyenne annuelle par classification – comparatif H/F (2019-2023) :

	2019	2020	2021	2022	2023	Remarques
D	+5,1%	+1,7%	+0,5%	+4,9%	+0,6%	Réduction importante de l'écart
E	+3,1%	+0,4%	+3,0%	+6,5%	-1,4%	Ecart en défaveur des hommes / grosse correction
F	+2,8%	+2,3%	+0,9%	-0,2%	+1,5%	Augmentation de l'écart
G	+7,2%	+4,3%	+4,7%	+3,3%	+2,9%	Diminution de l'écart
H	+6,2%	+5,4%	+4,8%	+7,1%	+7,5%	Légère augmentation de l'écart - maintien d'un écart important
I	+14,2%	+10,1%	+10,1%	+11,4%	+10,7%	Légère diminution de l'écart – écart tjs très important
J	+6,4%	+8,5%	+7,1%	+10,6%	+10,4%	Peu de changement – maintien d'un écart très important
K	+14,9%	+9,5%	+7,2%	+13,6%	+23,7%	Augmentation forte de l'écart – maintien d'un écart très important

### Enveloppes de rattrapage

- Rappel enveloppe rattrapage 2018 : 35 937€ - a bénéficié à 7 Hommes et 25 Femmes
- Rappel enveloppe rattrapage 2019 : 47 176€ - a bénéficié à 9 Hommes et 28 Femmes
- Enveloppe exceptionnelle en 2020 : 200 000€ – a bénéficié à 30 Hommes et 92 Femmes
- Enveloppe de rattrapage en 2021 : 60 000 € - a bénéficié à 10 Hommes et 32 Femmes
- Enveloppe de rattrapage en 2022 : 37 500€ - a bénéficié à 8 Hommes et 21 Femmes
- Enveloppe rattrapage en 2023 : 72 382€ - a bénéficié à 13 hommes et 41 femmes
- Enveloppe prévisionnelle en 2024 : 80 967 €

## 3. Formation

### Formation

- Bilan présenté en Commission formation : pas de discrimination liée au genre ou à l'âge
- Augmentation du nombre total d'heures : 62 707 en 2022 à 74 455 H en 2023.

## 4. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

### Congés Maternité et paternité

- 22 congés paternités pris quasi à 100 % par les collègues concernés.
- 29 congés maternités
- 100% des bénéficiaires de la garantie maternité l'ont perçu (soit 38 personnes).

## Temps partiel

- 17 demandes de primo accédants dont 1 seule demande Homme.
- 31 renouvellements acceptés

## 5. Plan d'actions

### 2023 - Recrutement et Actions 2023:

- Semaine de la mixité + semaine de la parentalité proposée en 2023
- Les équipes RH sont formées au principe de non-discrimination, sur la mixité et les communications faites en ce sens.
- Postes cadres à pourvoir avec candidature de chaque genre reçue en entretien : 66 % des postes en 2023 contre 42% en 2022
- 146 stagiaires et alternants répartis entre 56% femmes et 44 % Hommes

### 2023 - QVT

- 11 demandes de réduction durée de travail au 5<sup>ème</sup> mois de grossesse et 25 congés parentaux à temps partiel
- 2 demandes d'allaitement sur le lieu de travail
- 307 demandes de congés pour soin (636 jours)

### Point sur le projet d'augmentation de capital de BPCE SA

Jérôme BALLEST est intervenu en séance afin de nous faire cette présentation.

Le projet d'augmentation de capital est lié au projet stratégique du groupe BPCE qui souhaite pour 2030 : Devenir la banque d'1 français sur 4 et la 1ere banque des professionnels et des entreprises / Devenir leader des services financiers en Europe et devenir un acteur mondial incontournable.

Pour ce faire, il est prévu une augmentation de capital de BPCE SA d'un maximum de 4 Md€.

Un premier investissement 1,3 Md€ sur SGEF (Société activité de leasing) va nous permettre normalement de bénéficier d'un rendement de 6%.

La contribution pour la CEBFC concernant l'augmentation de capital de 4 Md€ de BPCE SA sera de 104,6 M€.

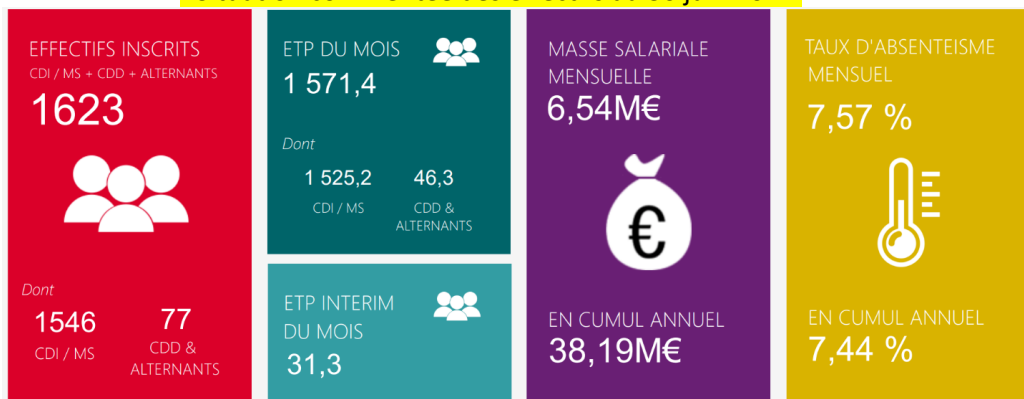
L'opération d'augmentation de capital ne remettra par ailleurs pas en cause les ratios prudentiels de l'établissement.

Dans le calendrier prévisionnel, il est prévu une souscription des BP et des CE entre décembre 2024 et janvier 2025, après acceptation de l'ensemble des conseils d'administrations des BP et des COS des CE.

Vos élus SU UNSA rendront un avis sur cette opération le mois prochain après avoir bien entendu saisi le SU UNSA national afin d'avoir une position éclairée sur cette opération et les risques liés.

### Point de situation : information du comité social et économique :

#### - Situation commentée des effectifs au 30 juin 2024.



- Résultats commerciaux à fin juin 2024

Feuille de Route - Cumul



Vos Elus SU UNSA présents à cette réunion :

Sylvie GRADOS



Augustin SANO



Sébastien VINCENT



Yasmina FECHTALI



Véronique GARLOPEAU



Manuel MICHAUX

