



Comité Social et Économique de la Banque Populaire du Sud



Extrait de Procès-verbal

Réunion ordinaire du 20 mars 2026 à Montpellier

Présents

Direction BPS et invités :

Cyril	BRUN	Directeur Général
Catherine	BALDO	Directrice RH et Expérience Collaborateurs
Sandrine	CARBONNEAU	Directrice Aff. Sociales et Admin. Pers.
Muriel	DOUARIN	Directrice Finances et Pilotage
Marc	BOURRAT	Directeur Data, Innovation et Transformation
Cédric	CHARMES	Directeur Projet Orion
Sébastien	BAGGIO	DGA, Directeur Exploit. Marchés de Proximité
Pascal	BRIAN	Directeur Solutions et Expérience Client
Nicolas	TOSELLO	Directeur Marketing, Distrib. et Com. Clients
Nadège	CHIFFRE	Directrice du Réseau BDP
Céline	ANDRO	Directrice Dév. Marchés de Proximité
Morgan	LA VALLÉ	Directeur Marché Pro. Agri. & Viti.
Emilie	ROMISCH	Juriste sociale

Membres élus COLLÈGE-CADRE

Jean-Denis	RIERA	Secrétaire	SNB/CFE-CGC	Titulaire
Sandie	SURRE		SNB/CFE-CGC	Titulaire
David	NICOLAS		SNB/CFE-CGC	Titulaire
Beatrice	GIROUX	Trésorière	SNB/CFE-CGC	Titulaire
Judith	ROUSSEL		SNB/CFE-CGC	Titulaire
Dominique	DAUDE		SNB/CFE-CGC	Suppléant
Bertrand	MULOT		CFDT	Titulaire
Sébastien	BAURENS		CFDT	Titulaire
Valérie	DESCHANEL		CFDT	Suppléante

Membres élus COLLÈGE TECHNICIENS

Florent	LEDEUL		SNB/CFE-CGC	Titulaire
Joëlle	JEAN-CATIN	Secrétaire adj.	SNB/CFE-CGC	Titulaire
Coralie	LOPEZ		SNB/CFE-CGC	Titulaire
Sébastien	PASCAL		SNB/CFE-CGC	Suppléant
Amélie	CANTAU		SNB/CFE-CGC	Suppléante
David	BARASCUT		CGT	Titulaire
Mickaël	LELOIR		CGT	Suppléant
Yadira	CHAUVIN		CGT	Suppléante
Sonia	MASSUYES		CFDT	Titulaire

Julien	MASSON	CFDT	Titulaire
Frédéric	DAILLY	Sans étiquette	Titulaire
Sébastien	LEHOUCQ	Sans étiquette	Suppléant

Représentants syndicaux

Lionel	CAHET	SNB/CFE-CGC	
Anne	CAMBUS	CGT	

Ordre du jour

[.....]

13. Information en vue d'une consultation relative au Bilan social 2025 4

[.....]

La séance est ouverte sous la présidence de Madame Catherine BALDO, puis Monsieur Cyril BRUN (arrivée prévue vers 11 heures).

Il est procédé à l'appel des votants. Pour la séance de ce jour, le Secrétaire relève 21 votants sur 22. La répartition des présents est la suivante : 11 votants pour le SNB/CFE-CGC, 5 pour la CFDT, 3 pour la CGT et 2 Sans étiquette.

[.....]

1. Information en vue d'une consultation relative au Bilan social 2025

Ce point est présenté par Madame Emilie ROMISCH et Madame Sandrine CARBONNEAU.

Mme Sandrine CARBONNEAU : Nous avons préparé une synthèse pour faciliter le suivi de cette présentation. Je précise que l'ensemble des documents relatifs au bilan social est disponible dans le dossier de l'instance.

Un document est projeté en séance.

Les chiffres clés - Effectifs au 31/12/2025



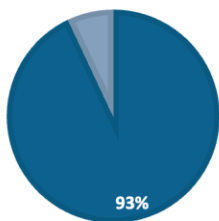
2 160 salariés inscrits au 31 décembre 2025

Se décomposant comme suit :

- 2016 CDI
- 45 CDD
- 99 alternants

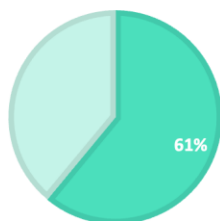
% DE SALARIÉS EN CDI

■ CDI ■ Autres



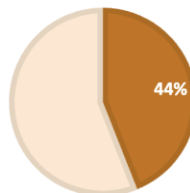
% DE FEMMES PARMIS LES CDI

■ Femmes ■ Hommes



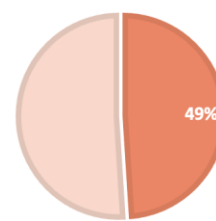
% D'ENCADREMENT SUR EFFECTIF CDI

■ Cadres ■ Techniciens



% DE FÉMINISATION DE L'ENCADREMENT

■ Femmes ■ Hommes



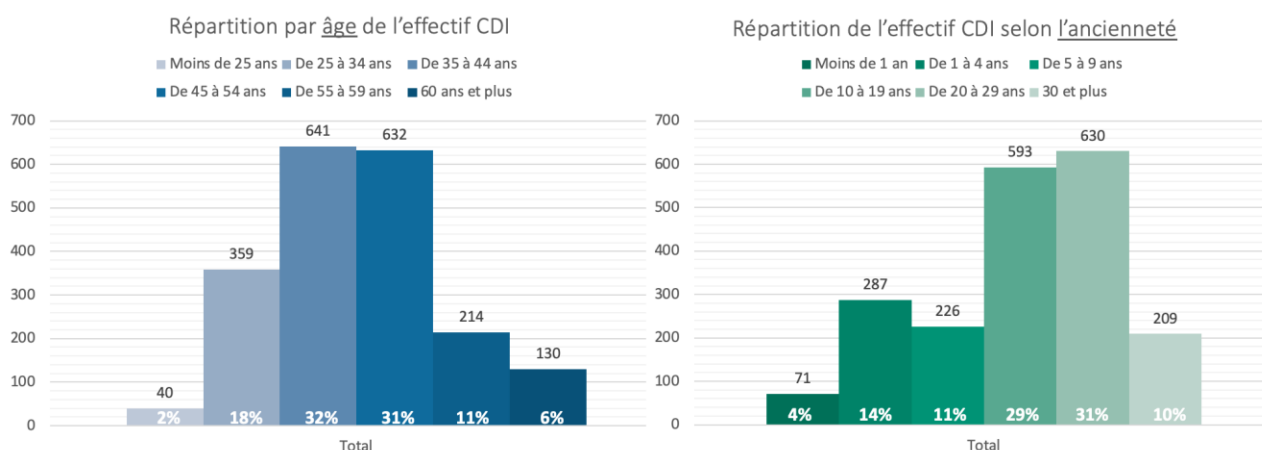
Au 31 décembre de l'année dernière, nous comptons 2 160 salariés inscrits, ce qui représente 2 027 équivalents temps plein (ETP). Ces effectifs se répartissent en 2 016 CDI, 46 CDD et 99 alternants.

Les femmes représentent 61% du total des effectifs en CDI (identique à 2024). Le taux d'encadrement de l'effectif (CDI, CDD, alternants) est de 41,5%.

Le taux d'encadrement des femmes atteint 49,2 % fin 2025, ce qui constitue une progression de 6,2 points depuis 2021. Nous nous situons ainsi à seulement 0,5 point d'écart de l'indicateur de la branche Banque Populaire, le réseau affichant 49,7 %.

Mme Emilie ROMISCH : La répartition des effectifs par âge montre que la majorité de nos collaborateurs, soit 63 %, sont âgés de 35 à 54 ans. Concernant la répartition par ancienneté, la pyramide est quelque peu différente, mais nous observons que plus de la moitié des collaborateurs de la BPS ont plus de dix ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. Les pourcentages détaillés pour chaque tranche sont disponibles sur le support.

Les chiffres clés - Effectifs au 31/12/2025

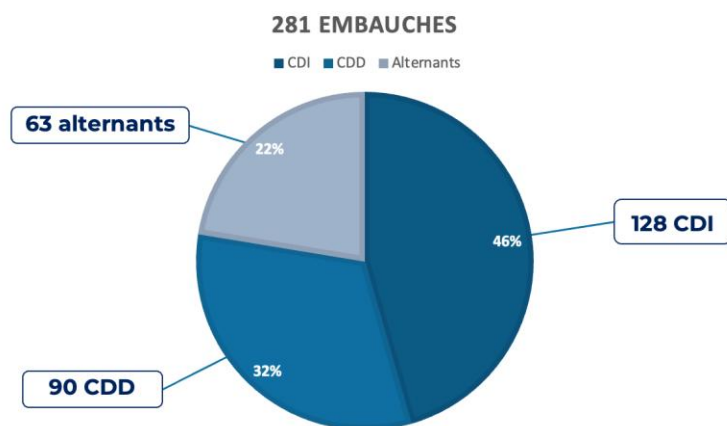


Mme Sandrine CARBONNEAU : Concernant l'évolution des emplois, nous avons procédé à 281 embauches en 2025. Ce chiffre inclut 128 CDI, dont 34 sont issus de CDD et 9 de contrats en alternance, ainsi que 63 nouveaux contrats d'alternance et 90 CDD.

En matière de promotion, 291 collaborateurs ont été promus, parmi lesquels 65 % sont des femmes. Nous notons 47 passages au statut cadre, contre 67 en 2024.

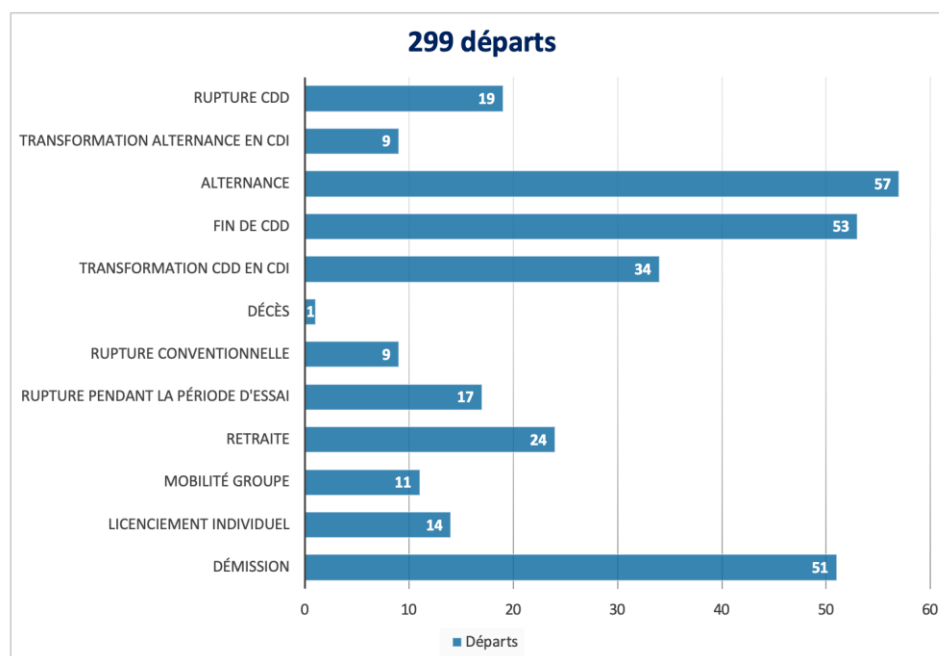
Enfin, sur le volet du handicap, l'entreprise comptait 188 travailleurs handicapés à la fin de l'année, contre 174 en 2024, ce qui nous place sur des ratios très intéressants.

Les chiffres clés – Évolution des emplois



Mme Emilie ROMISCH : En 2025, nous avons enregistré 299 départs. Les trois principaux motifs sont les fins de contrat d’alternance, les fins de CDD, puis les démissions.

Les chiffres clés – Évolution des emplois



M. David NICOLAS : Nous avons abordé en auditorium le sujet des alternants qui quittent la banque. Un taux de 64 % avait été mentionné. À quoi correspond le chiffre 57 ?

Mme Catherine BALDO : Je vérifierai pour vous apporter une explication précise.

Mme Béatrice GIROUX : Dans le taux de transformation des CDD en CDI, parvenons-nous à distinguer la part des alternants de celle des autres types de contrats ? Quel pourcentage ces alternants représentent-ils dans le taux de transformation global ?

Mme Emilie ROMISCH : Neuf alternants ont été transformés en CDI. Je ne peux pas fournir de détail plus précis, car des situations intermédiaires existent. Par exemple, un alternant peut être d'abord embauché en CDD pour un remplacement avant d'obtenir un CDI ultérieurement. Je ne peux donc pas quantifier la part finale que cela représente.

Mme Beatrice GIROUX : Nous avons déjà évoqué ce sujet en commission Égalité, où nous suivons ce paramètre. Il est vrai que certaines Banques Populaires affichent de meilleurs taux de transformation que nous. Il existe différentes explications.

Mme Catherine BALDO : Soyons prudents avec les comparaisons. Nous calculons le taux de transformation sur la base des alternants que nous pouvons réellement embaucher, alors que certaines banques incluent la continuité des alternants même s'ils ne sont pas embauchés. C'est pourquoi j'hésite sur les chiffres.

Si nous considérons les alternants ayant terminé leurs études et disponibles sur le marché du travail que nous avons pu embaucher, le taux est de 25 %. Pour améliorer ce résultat, nous allons tester cette année un démarrage anticipé des propositions d'embauche. En effet, nous avons constaté que les très bons profils sont sollicités tôt et commencent déjà à s'interroger sur leur avenir.

Mme Joëlle JEAN-CATIN : Serait-il possible d'inclure dans les prochaines études sur l'évolution des emplois la notion d'alternants « recrutables », afin de mesurer le taux de recrutement effectif par rapport à ce vivier ? Par ailleurs, connaissons-nous les motifs de non-recrutement des alternants ? Il serait utile de comprendre si cela est dû à un manque de propositions ou à d'autres raisons, afin d'analyser pourquoi nous ne parvenons pas à conserver les talents que nous formons.

Mme Catherine BALDO : Nous pouvons vous proposer une présentation complète sur ce sujet, car nous avons mené une étude détaillée avec Jodie Andrieu. Je propose de l'inscrire en information au prochain CSE. Ce dossier inclut les motifs de non-recrutement. Certains alternants choisissent de ne pas rester pour partir dans de plus grandes villes comme Paris, ou à l'étranger. D'autres, bien que « recrutables », n'ont pas été retenus, car ils ne correspondaient pas à nos exigences de compétences. C'est pourquoi nous avons mis en place un accompagnement plus rigoureux de l'alternance, avec des tuteurs dédiés et des initiatives comme les « brunchs de l'alternance », afin d'améliorer la montée en compétences et de disposer de statistiques plus fines. Nous disposons de toutes ces données, y compris par école.

M. Cyril BRUN : Prévoyons une information afin de vous présenter un dossier sur ce diagnostic, qui a déjà fait l'objet d'une présentation en comité de direction et qui détaille les actions à mener. Il répond précisément à votre question.

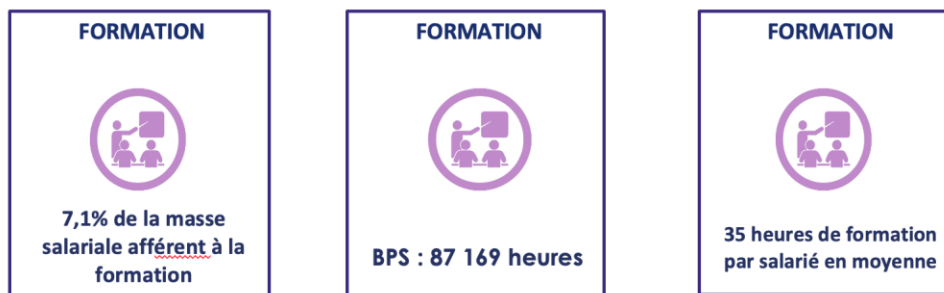
M. Lionel CAHET : En complément, je souhaite aborder le renouvellement de l'accord de branche sur la formation, dont la négociation a débuté. Un point noté dans les indicateurs précédents, outre la baisse du taux de transformation, est la difficulté à retenir les alternants après leur embauche. Il nous apparaît crucial d'assurer un accompagnement au-delà de la période de recrutement, afin que les nouveaux embauchés ne se sentent pas livrés à eux-mêmes.

Nous souhaitons également que la formation soit plus échelonnée dans le temps. Des formations importantes dispensées au tout début du parcours peuvent entraîner des absences pénalisantes pour les collaborateurs et leurs équipes. Un suivi continu, au minimum sur les trois premières années, permettra de fidéliser ces recrutements. Il est dommageable, tant financièrement qu'en termes de PNB, d'investir dans la formation de jeunes talents pour les perdre ensuite au profit de la concurrence.

Mme Catherine BALDO : Je partage votre analyse. C'était précisément l'objet du dossier de diagnostic que nous avons réalisé, dans lequel nous avons aussi analysé les différences selon le niveau de diplôme. Nous n'embauchons pas seulement des Bac+5, nous souhaitons également conserver des BTS et les accompagner dans la durée. De plus, un pilotage du taux de fidélisation à trois ans, auparavant général, est désormais décliné pour l'alternance et par métier. Je note votre demande et nous vous présenterons ce dossier.

Mme Sandrine CARBONNEAU : Concernant la formation professionnelle, la part de la masse salariale consacrée à la formation s'élève à 7,1 % en 2025. Ce chiffre est en légère baisse par rapport aux deux dernières années, ce qui s'explique par l'augmentation de la masse salariale à budget quasi identique. Cette baisse n'est donc pas significative. En volume, cela correspond à 87 169 heures de formation, soit une moyenne de 35 heures par salarié.

Les chiffres clés - Formation professionnelle



Mme Sandie SURRE : Quelle est la part des formations réglementaires, en euros et en heures ?

Mme Catherine BALDO : Ce chiffre a été donné lors du bilan formation. Il était exprimé en pourcentage. Je n'ai pas le détail en nombre d'heures.

M. Lionel CAHET : Au niveau de la branche, le pourcentage avoisine les 40 %. Il faudrait vérifier si la proportion est la même à la BPS. Ce chiffre est un peu moins élevé en heures, car ces formations se font essentiellement à distance.

Mme Catherine BALDO : Nous sommes, à quelques exceptions près, alignés avec la branche, car nous effectuons une remontée de pilotage au niveau de BPCE sur les formations réglementaires. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons pas toujours ajuster ces formations comme vous le demandez parfois, car elles sont pilotées au niveau national.

M. Lionel CAHET : Je me permets un complément. Un autre point nous a interrogés au niveau de la branche : le diagnostic sur les formations « Progresser dans le réseau ». À ce jour, il concerne seulement la moitié des conseillers au niveau de la branche. Une analyse de leur niveau de compétences a révélé que 44 % rencontraient les attendus. Parmi les 56 % restants, environ deux tiers ont immédiatement suivi une formation, tandis qu'un tiers n'a pas bénéficié d'une mise à niveau immédiate, soit en raison d'un refus de la hiérarchie, soit d'un report pour personnaliser le parcours.

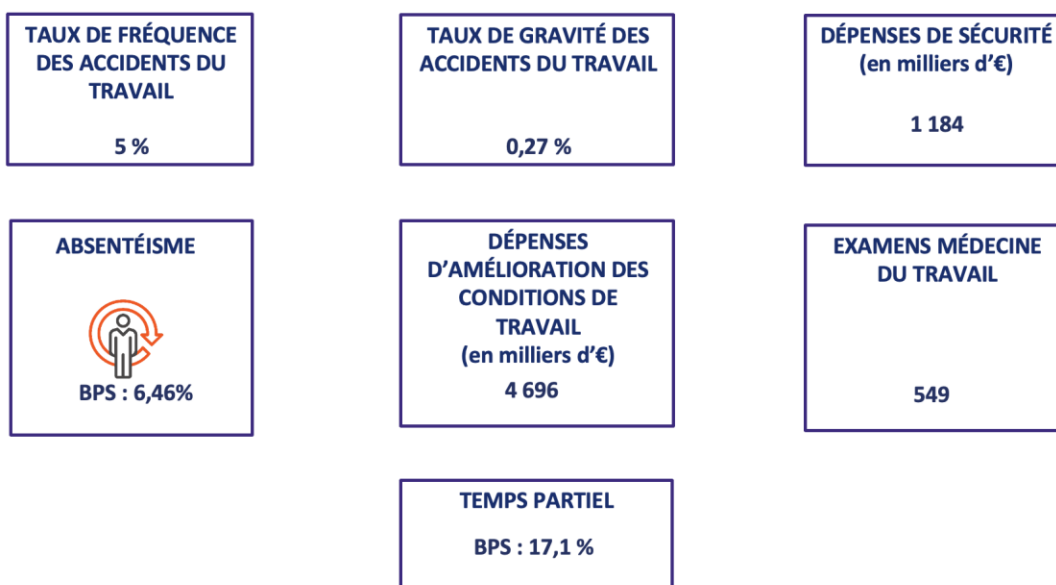
La BPS faisant partie de la première vague d'établissements à lancer ce cycle, pourriez-vous nous communiquer les chiffres précis du taux de diagnostic, au 31 décembre ou au 31 mars ?

Mme Catherine BALDO : Vous avez raison, nous avons été une banque pilote pour le dispositif « Progresser dans le réseau », que nous avons lancé il y a environ deux ans sous le nom de « My BPS Academy ». Le tableau de bord de pilotage nous a été livré en début d'année, et nous disposons maintenant d'un suivi du taux de collaborateurs par métier ayant réalisé au moins un diagnostic. Il faudra cependant analyser les données en détail. Nous pourrions vous présenter ce bilan, mais pas dès le prochain CSE, car nous devons d'abord nous approprier ce tableau de bord national avant de le décliner par métier.

Certaines banques n'ont pas déployé le dispositif sur tous les périmètres. Il est donc pertinent de l'analyser par métier. Notre axe de progrès est d'impliquer les managers pour qu'ils s'emparent de My BPS Academy. En effet, l'auto-évaluation du collaborateur nécessite un échange avec son manager pour être validée, ce qui permet ensuite de proposer les formations adéquates. Je note donc qu'à l'occasion d'un prochain bilan formation, nous ferons un point spécifique sur My BPS Academy.

Mme Emilie ROMISCH : Concernant les conditions de travail, nous vous présenterons le bilan détaillé sur la santé et la sécurité, qui sera également présenté à la CSSCT. Pour l'heure, nous pouvons indiquer un taux de fréquence d'accident du travail de 5 %, quasi identique à l'année dernière, et un taux de gravité de 0,27 %. Les dépenses de sécurité s'élèvent à un million d'euros et celles pour l'amélioration des conditions de travail à près de 4,7 millions d'euros. Enfin, 549 examens de la médecine du travail ont été réalisés durant l'année.

Les chiffres clés - Conditions de travail



Mme Sandie SURRE : Que comprennent précisément les dépenses d'amélioration des conditions de travail ?

Mme Emilie ROMISCH : Elles englobent tous les travaux engagés par les moyens immobiliers pour la rénovation et la transformation de nos agences et de nos sites. Cela inclut par exemple la pose de vitrophanie ou de films solaires.

Mme Catherine BALDO : Cela couvre aussi le renouvellement de la climatisation, diverses rénovations d'aménagements vétustes.

M. Jean-Denis RIERA : L'ajout d'un deuxième écran informatique entre-t-il dans ce périmètre ?

Mme Catherine BALDO : Je n'en suis pas certaine.

M. Jean-Denis RIERA : Je crois que les tablettes étaient comptabilisées dans ces dépenses auparavant.

Mme Catherine BALDO : C'est possiblement inclus dans les divers aménagements, comme le remplacement de mobilier usé.

M. Cyril BRUN : Il est fort probable que ce chiffre soit lié aux investissements de Perpignan Métropole. Lors de la conférence de presse de la semaine prochaine, je présenterai le projet d'investissement que nous ambitionnons de réaliser à 90 % avec des artisans locaux, pour souligner l'impact positif de cet investissement. Je pense que cela fera évoluer ce chiffre.

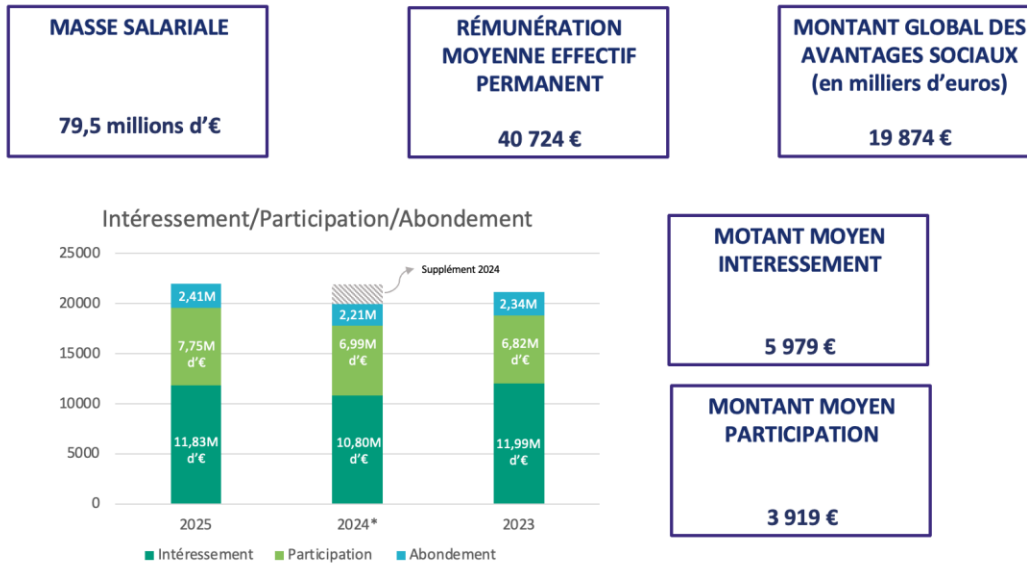
Mme Emilie ROMISCH : Le taux d'absentéisme est en baisse et s'établit à 6,46 %. Nous observons une diminution continue depuis plusieurs années : il était de 8 % en 2023, 6,96 % en 2024, et donc 6,46 % en 2025. Par ailleurs, j'ajoute que le taux de temps partiel, tous rythmes de travail confondus, s'élève à 17 %.

Mme Sandrine CARBONNEAU : Pour conclure sur les rémunérations et avantages sociaux, la masse salariale au 31 décembre 2025 s'élève à 79,5 millions d'euros. La rémunération moyenne en effectif permanent est de 40 724 euros. Le montant global des avantages sociaux atteint 19,9 millions d'euros, contre 19,3 millions en 2024.

Concernant l'intéressement et la participation, nous avons ajouté la partie abondement. Pour 2025, les sommes versées en 2026 incluent une projection d'abondement estimée à 2,41 millions d'euros. Le versement total s'élèvera à 22 millions d'euros, un montant global identique à celui de l'année précédente, qui comprenait le supplément d'intéressement. En 2023, le total était de 21,15 millions d'euros.

Le montant moyen de l'intéressement par collaborateur est de 5 979 euros, et celui de la participation est de 3 919 euros. Vous disposez de tous les détails dans le bilan.

Les chiffres clés - Rémunérations et avantages sociaux



Mme Catherine BALDO : Je peux détailler les 19,8 millions d'euros d'avantages sociaux pour 2025. Ils se répartissent comme suit : 500 000 euros pour les médailles du travail, 2,4 millions pour l'abondement, 2,3 millions pour les titres-restaurant, 8,7 millions pour la retraite, 596 000 euros pour les frais de garde et de cantine, 490 000 euros pour les indemnités kilométriques et 1,2 million pour la prévoyance.

Mme Sandie SURRE : J'ai une question concernant les 8,7 millions d'euros de prestations de retraite. Ce montant inclut-il les retraites chapeau ? Si oui, quelle en est la part ?

Mme Emilie ROMISCH : Nous prenons le point.

❖ **Consultation du CSE relative au bilan social 2025 :**

- **Contre : 3 voix (3 CGT)**
- **Abstention : 18 voix (11 SNB, 5 CFDT et 2 SE)**
- **Pour : 0**

Le CSE rend un avis défavorable à l'unanimité.

M. Mickaël LELOIR : La CGT rend un avis défavorable, notamment sur les points concernant la répartition des produits, la pression commerciale et la charge de travail de nos collègues, sujets que nous avons portés lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Mme Sonia MASSUYES : L'an dernier, la CFDT s'était abstenue lors de ce vote, notamment dans l'espoir que la création d'un groupe de travail sur la reconnaissance de la fidélité aboutisse. Un an plus tard, malgré la mise en place de ce groupe, nos attentes ne sont pas satisfaites. Dans le même temps, bien que l'entreprise ait réalisé des résultats historiques, les retombées sur les salaires, le partage de la valeur ajoutée et les conditions de travail restent très limitées. Pour l'ensemble de ces raisons, la CFDT s'abstiendra à nouveau.

Mme Sandie SURRE : Pour le SNB, l'entreprise met en avant de bons chiffres concernant notamment les CDI, l'intéressement, la participation ou les investissements en formation. Cependant, ces données restent très globales et ne reflètent pas la réalité de la charge et des

conditions de travail. D'autres données posent problème, notamment la réduction des effectifs dans le réseau.

M. Cyril BRUN : Très bien, nous respectons vos avis respectifs et nous continuerons à travailler pour nous améliorer et présenter le meilleur bilan social possible, dans l'intérêt de la durabilité de l'entreprise et du bien-être au travail à la BPS.

[.....]

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures.

Jean-Denis RIERA
Secrétaire

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Riera', with a long horizontal stroke extending to the right.

Les procès-verbaux sont consultables sur le site : <https://www.csebps.fr/>