



Actualités du Siège et du PEI : Mars 2025

Avis défavorable sur un projet d'organisation chez Arkéa Banque Privée

Sur l'autel des synergies au sein du groupe prônées par le PMT 2030, ABP se trouve privée d'une activité rentable et peu risquée (66% du PNB d'ABP, 3% d'encours risqués) : le financement à crédit de parts de SCPI. Raisons évoquées : des outils obsolètes (cf PV du 22/02/22 avis du CSE, outils jugés "catastrophiques, artisanaux, archaïques et inadaptés") et la concurrence avec CFCAL qui dispose d'API, de flux directs vers le SI et de la signature électronique. 5 salariés se retrouvent de fait à la recherche d'un nouvel emploi.

L'avis de l'Unsa : Après la sortie de la gestion d'actifs (création d'AAM et sortie de Fédéral Finance), la direction appauvrit de nouveau l'UES et par voie de conséquence l'assiette de calcul de l'IP. Quelle reconnaissance pour les salariés d'ABP qui se sont mobilisés pour défendre les activités malgré des moyens inadaptés ? quel devenir pour les effectifs impactés par le projet ?

Prise d'acte sur le PMT des 3 entités du PEI (ABEI, Arkéa Capital et Arkéa Crédit Bail) et d'Arkéa Banque Privée

ABEI : Les élus CSE notent une ambition mesurée, logique et rassurante avec un retour aux résultats de 2021. Ils s'interrogent sur les synergies annoncées avec le groupe, notamment sur l'innovation et la transformation, et le fonctionnement de nouvelles filières présentes dans le PMT 2030.

Arkéa Crédit Bail : Au regard du peu d'informations communiquées, les élus CSE n'ont pas de points particuliers à remonter.

Arkéa Capital : Les élus considèrent que les ambitions de la filiale apparaissent peu réalistes aussi bien en termes d'objectifs que de délais pour les réaliser. Ils seront très attentifs aux conséquences pour les collaborateurs et leurs conditions de travail, de la mise en œuvre d'objectifs surdimensionnés par rapport aux moyens présentés à ce jour.

Arkéa Banque Privée : Les élus s'interrogent sur la capacité réelle d'ABP à doubler son PNB et à quadrupler son résultat net à horizon 2030. Sur un marché concurrentiel, les atouts de la filiale communiqués semblent peu différenciants et les produits & services innovants ne sont pas illustrés. Les ambitions requièrent une augmentation des coûts IT et de la masse salariale (recrutement de 6 profils spécialisés) dans un contexte affiché de maîtrise des frais généraux.

L'avis de l'Unsa : La présentation des PMT en CSE est une première, et nous saluons cette initiative. L'UNSA regrette le refus de la direction de communiquer des éléments chiffrés permettant de comprendre le fondement et la construction des éléments avancés, et de répondre en partie aux questions adressées par l'instance.

Avis favorable sur le projet de déménagement / regroupement à Lille pour des équipes ABEI, ABP et Procapital

La nouvelle adresse apporte une meilleure identité et lisibilité pour les entités du Groupe. Elle répond aux attentes des équipes sur site et à la politique d'amélioration de l'efficacité financière (AMEFFI) mise en place par le groupe pour une mutualisation et rationalisation des coûts.

L'avis de l'Unsa : Nous regrettons que la direction ne présente pas les impacts QVCT / équilibre vie pro - vie perso, ni les données économiques du projet. Ce déménagement répond toutefois à une attente des salariés.

Avis défavorable sur le projet de déménagement à Rennes de l'Annexe vers le bâtiment Tour d'auvergne, pour des équipes ABEI, ACB, AC et Salle des Marchés

Les salariés regrettent une information descendante qui n'a pas permis d'identifier les besoins et attentes en amont de l'élaboration du plan d'aménagement présenté aux salariés début février 2025.

Le projet porte sur l'occupation de l'étage et demi libéré par Novélia à la DD35. Il accueillera les équipes du PEI, la SDM et l'agence entreprises du CMB à compter du 3 avril 2025 au matin. Ne s'agissant pas d'une organisation flex-office, la direction répond que la mise en place de bulles, permettant de s'isoler, ne se justifie pas, et ce malgré l'alerte sur les usages professionnels (conférence téléphonique et visio).. Les salariés auront subi, à horizon 2027, 3 déménagements en l'espace de 4 ans. Les impacts sur la QVCT, de même que l'équilibre vie-professionnelle / vie personnelle, ne sont pas abordés dans le projet.

L'avis de l'Unsa : L'UNSA entend la rationalisation des coûts immobiliers et s'interroge sur les directives et visions immobilières à moyen terme qui auraient pu limiter ces multiples déménagements. Les salariés sont contraints de s'adapter à titre professionnel et personnel, sans écoute préalable.

Information sur le cadencement des projets d'aménagements immobiliers dans le cadre de la réorganisation du PIO

Les déménagements du département Monétique, prévu en rez-de-jardin de La Pérouse, et du département Flux au R+1 de Mirabeau, sont différés en raison de la réorganisation du pôle ASI (ARKEA Solutions Informatiques, ex PIO).

En lieu et place, et de façon provisoire, la DAD/ Process Métiers s'est installée en rez-de-jardin de La Pérouse le mercredi 19 mars dernier.

Le déménagement du département Crédits et CAVEPA, actuellement en rez-de-jardin, est maintenu au "R0" le 31 mars 2025.

L'avis de l'Unsa : Selon l'adage 'rien ne sert de courir ..', il eut été urgent d'attendre la déclinaison de la réorganisation du pôle ASI avant de mobiliser moyens et salariés sur des aménagements temporaires.

Point sur le projet de renfort de moyens à court terme à la Direction Opérations et Assistance

La DOA fait face à une activité dense depuis le démarrage de CCF : le service "MO Flux", plus important que prévu sur la durée, et le service "Assistance Cartes et Litiges" en raison d'une explosion de la fraude depuis quelques mois. La DOA mène en parallèle un plan d'automatisation des process destiné à alléger le traitement des dossiers. Les 4000 j/h validés en septembre 2024 se réduisent à 2000 j/h à date. La solution temporaire présentée, de mars à juin 2025, consiste à confier une partie des activités à un prestataire TESSI. Un point d'étape est prévu en CSE fin avril 2025.

L'avis de l'Unsa : L'UNSA s'étonne du recours à un prestataire externe pour une durée très limitée sur des activités pérennes. L'absence d'anticipation sur le renouvellement des CDD (8 dont 50 % à l'Assistance Carte et 50 % aux Flux), rendu impossible en raison du délai de carence après 18 mois, interroge sur la gestion prévisionnelle des emplois et sur la gestion financière de la situation. Quel est le coût de la prestation ? Quelles sont les tâches confiées ? La transparence n'est pas de mise.

Recueil d'avis sur un projet d'aménagement d'organisation au sein d'Arkéa Capital

Les collaborateurs d'ARKÉA Capital considèrent dans leur ensemble que les grandes lignes de l'organigramme cible présenté est plutôt logique. Toutefois, ils s'interrogent sur plusieurs sujets :

- Une inadéquation entre les moyens envisagés et les objectifs à réaliser, avec un sous-dimensionnement important de certaines fonctions (régaliennes, data et reporting), des outils et des besoin IT

- Une inquiétude sur plusieurs sujets clés : détail des postes présentés, devenir de PHInoé, devenir du carried interest
- Des interrogations marquées sur la trajectoire d'Arkéa Capital : épuisement des salariés suite aux changements de gouvernance, PMT ambitieux voire vertigineux, place de l'humain dans le projet.

[L'avis de l'Unsa](#) : L'UNSA est allée à la rencontre des salariés le 11 mars dernier. Les échanges individuels réalisés auprès de 17 collègues ont permis l'élaboration d'une synthèse, qui sera présentée dans un 1er temps à la direction générale d'Arkéa Capital, puis partagée avec l'ensemble de l'équipe. Nous alertons sur la nécessité de porter une attention particulière à leur santé et bien-être.

Rapport de la Commission SSCT suite à l'inspection à la DOP Offre Plateforme

Contexte : la CSSCT Siège-PEI s'est missionnée à la Direction Offre Plateforme (DOP) afin de recueillir le ressenti des salariés suite à la réorganisation du Pôle Innovation et Opérations qui a généré la création de cette Direction .

Constats et préconisations : Les salariés nous ont fait part de leur satisfaction quant aux relations avec leurs collègues et avec leur manager direct. Celles-ci les aident à vivre la période actuelle qui leur semble incertaine, voire angoissante.

Ils ont évoqué à plusieurs reprises leur inquiétude concernant leur avenir professionnel au sein de la structure, en lien avec l'éviction de leur directrice et la nouvelle réorganisation à venir.

Les élus sont en attente de mesures correctives et concrètes visant à mettre à l'abri les salariés exposés aux risques psychosociaux.

Les élus resteront vigilants sur les évolutions en termes de conditions de travail et d'organisation au sein de la DOP et veilleront, suite au déploiement du PMT, à l'amélioration de la situation.

Les élus soulignent la nécessité de clarifier les rôles et responsabilités au sein de l'organisation, en proposant notamment la nomination d'un directeur ou d'une directrice pour l'Offre Plateforme. Cette mesure vise à renforcer la prise de décision et à apporter une stabilité dans un contexte de réorganisations fréquentes. De plus, les membres de la CSSCT insistent sur l'importance d'un soutien accru pour accompagner les salariés durant la phase de transition actuelle et à venir

Rapport de la réunion de la CSSCT du 14 mars 2025

Nuisances sonores à bâtiment Mirabeau : tous les travaux très bruyants n'ont pas pu être faits avant 9h du matin comme prévu. La résonance augmente le bruit des travaux et la gêne perçue. La direction s'est engagée à effectuer des mesures sur ces nuisances

Gestion de la température dans les bâtiments : L'objectif est d'avoir des températures au poste de travail à 19°C. Vous constatez un différentiel dans vos locaux, utilisez le Go/formulaire

Médecine du travail : le Docteur BARGAIN et l'infirmière Mme LE BANNER sont joignables au 02.98.02.81.81

Service Sécurité : Loïc LORILLE sera remplacé par Caroline TILLIER à compter du 25 avril prochain.

Autres infos : suite à un incident technique le 18 mars, la partie bancaire des TPE (hors opérations sans contact) a cessé de fonctionner. Dans l'impossibilité de réinitialiser automatiquement tous ces appareils, l'équipe monétique aidée par d'autres services et les réseaux n'ont pas compté leurs heures pour rétablir (unitairement !) au plus vite la prestation auprès de nos 20 000 commerçants.

[L'avis de l'Unsa](#) : face à une situation très délicate, les équipes ont été capables de jouer la solidarité à fond afin de rétablir au plus vite la prestation aux clients finaux. Des vraies valeurs d'entraide et un bel esprit d'équipe.

Actualités de l'UES : des négociations en cours, qui s'avèrent compliquées !

Accord fins de carrière :

Les Organisations Syndicales renégocient l'accord Dispositif Anticipation Retraite. L'**UNSA** demande, en complément, à enrichir le projet par des éléments actualisés de l'accord sénior échu en 2020. La surprise a été totale à la Commission Technique du 20 mars, quand la direction a proposé d'ajouter le Compte Épargne Temps aux éléments de négociation, sous prétexte que le "CET pèse lourd dans le passif social" !

Vos représentants UNSA sont parvenus, le temps de cette réunion, à faire écarter le CET des sujets d'échange. Il faut s'attendre cependant à ce que la direction y revienne en cours de négociation, et propose son plafonnement comme "monnaie d'échange" à des mesures bien-disantes sur le CETR, le temps partiel sénior, l'indemnité fin de carrière ou encore le mécénat de compétences. Nous vous tiendrons informés des développements de cette négociation, qui s'annonce déjà comme un bras-de-fer.

Contrat Prévoyance :

Les réserves de notre contrat Prévoyance s'amenuisent, et atteignent aujourd'hui un seuil critique. L'objet principal de la négociation est d'en assurer la pérennité. Les OSR ont proposé des améliorations que nous jugeons nécessaires, avec l'objectif d'augmenter les cotisations à minima. La direction a objecté : il n'est pas question pour elle de participer davantage au contrat !

Ici encore, le seul objectif de la direction est "de ne pas dépenser plus"... quand elle n'est pas occupée à s'attaquer à notre contrat social. Sauf à accepter de réduire des prestations (notamment le montant des rentes conjoints), nous risquons de mettre le contrat en péril à court terme.

Supplément d'intéressement :

Le sujet ne vous a pas échappé : la déception sur le montant de l'IP 2024 s'est ajoutée chez les salariés, à un climat social déjà tendu. La direction propose d'apporter un supplément d'intéressement, qui sera discuté en commission de négociation le 3 avril.

Nous demanderons évidemment un geste fort, tant sur le montant global que sur les clés de répartition !

Échangez autant que possible sur ces éléments avec vos collègues, et continuez à nous remonter toutes vos interrogations et vos remarques : chaque contribution nous est précieuse pour défendre au mieux vos intérêts et vous accompagner au quotidien.

Amicalement,

Les élus et représentants UNSA Siège-PEI :

Marc Gargadennec
06 58 59 03 42

Catherine Croisier-Bloas
06 89 20 29 53

Mireille Cazin
06 49 73 92 29

Jean-François Gourvenec
06 63 92 17 64

Vincent Sellin

Florence Beurrier



 unsaspei@gmail.com

 unsaarkea.com

 [Adhésion en ligne](#)

