



*XXV^{ème} congrès
Association Nationale des Conseillers
Bancaire LBP
12 au 14 octobre 2017*



Dossenheim sur Zinsel 67



*Site: www.ancb-lbp.fr
Mail: asso.conseillers.lbp@gmail.com*

C'est aux portes du Parc Naturel Régional des Vosges du Nord que se situe l'hôtel au charme traditionnel alsacien en gré rose où nous accueillions cette année nos collègues conseillers venus de différents départements pour assister à ce congrès. Merci à chacun et chacune d'entre eux d'avoir fait le déplacement.

Les retrouvailles ont pu se faire dès le jeudi soir avec la plupart des congressistes, 4 des membres du bureau de l'ANCB n'ont pu venir participer (2 pour raison de santé, 2 pour impératifs familiaux).



Le repas du soir étant prévu dans le séjour c'est dans la salle du restaurant que tous ont pu déguster un repas alsacien de saison.



PREPARATION EN GROUPES DE TRAVAIL VENDREDI 13 MATIN

- *Remerciements aux organisateurs du congrès de cette année ainsi qu'à tous les collègues présents dont beaucoup ont fait le déplacement de loin.*

Nous remercions aussi la DR Alsace, LBP Santé et LBP AM qui ont eut la gentillesse de nous accorder une participation financière pour cette organisation.

Les spécialités régionales vous ont été offertes par l'ANCB.

Devenu pérenne le principe des groupes de travail permet à chaque congressiste de participer de plus près au déroulement de ce congrès.

Tant que faire ce peut les groupes sont composés de personnes de départements différents, afin de partager nationalement expériences et problématiques.

Les thèmes déterminés par les remontées du terrain sont pour cette année :

- 1- L'évolution des grades
- 2- Les outils
- 3- L'activité
- 4- Le crédit immobilier
- 5- La RVB

Les groupes de travail ayant préparé des questions relativement précises, chacun des rapporteurs présente à l'assemblée les résultats de ce travail commun. L'assemblée approuve l'ensemble des questions établies.

Compte tenu du temps global qui nous est accordé Elodie notre présidente s'assurera du bon timing durant les échanges.

L'heure est venue d'accueillir nos intervenants et de partager le repas.



COMPTES RENDUS DES ÉCHANGES

VENREDI 13 OCTOBRE APRES-MIDI



Nous accueillons Philippe SABOURIN RH Relations Sociales LBP qui, à la demande de Didier MOATE a bien voulu nous rejoindre pour ce 25^{ème} congrès et Olivier KOZAR DR Alsace Franche-Comté à qui nous devons une belle participation financière.

1. L'évolution des grades :

Les RC Part / RC Pro en groupe A sont-ils prévus et leur volume ?

P S : Il n'y a pas de structure fonctionnelle précise, 3 grades existent (3-2, 3-3, groupe A), Il y a actuellement 250-270 RC Pro, 18% sont en groupe A, les autres 3-2, 3-3,

Ils viennent de tous niveaux et cela permet de drainer les cobas (cofi, cocli, csp), Cela permet d'élargir les compétences,

Il y a une forte volonté que les RC Part ne proviennent pas de la force commerciale mais de encadrement. Sur ces postes, il est prévue chaque année une ouverture en Groupe A (RPP),

Les RC Pro n'existaient pas avant (création lors de la CDSP de septembre 2014), Aujourd'hui certains passent le groupe A alors qu'ils sont entrés en 3-2, Il y a une possibilité aujourd'hui d'évoluer sur certains niveaux et d'avoir une diversification, une opportunité de carrière à tous niveaux, L'accord CoBa porte sur 15 fonctions (chargé d'entreprise, chargé de développement,...), Le CoBa peut évoluer sur différents types de clientèles, de structures,

O K : La future banque (Néo) prévue pour les smartphones fin 2019 sera 100% digitale mais il faudra tout de même des banquiers pour la faire fonctionner, Aujourd'hui le parcours de carrière se construit par rapport à son environnement (selon CV), métier et non par défaut, Cela doit se faire gagnant-gagnant.

P S : Point important les RC Part ne sont pas bénéficiaires des accords cobra, car ils ne sont pas dans la ligne conseil bancaire et ce, même s'ils ont un bout de ptf de clientèle, Les RC Part profitent de la prime dégressive.



L'évolution des cocli référent pat en 3-3, y a t-il des normes en terme de ptf ? Aujourd'hui il y a une différence selon chaque secteur.

P S : Le cocli 3-3 a été lâché dans une négociation du 02/03/2016 mais personne n'a été d'accord, mais une forte volonté des syndicats, Donc voir s'il y a lieu de le créer et dans un nombre limité (150 postes au national), Le cocli 3-3 sera crée là ou il n'y a pas de poste de CSP, RC Part, CSI, Les promotions ont été ouvertes et sur la promotion de juin 2017 il y a eu 40 admis, Le cocli 3-3 permet de couvrir des zones rurales,

La cible c'est 1000 CSP dans les prochaines années,

Le CoCli 3-3, on ne doit pas le « vendre » comme une évolution de carrière mais comme une réponse à une situation particulière selon les besoins du service et non d'une volonté de mutation pour obligations personnelles sur place pour le CoBa (choix de vie),

O K : Les banques changent et LBP a la volonté de faire monter les compétences, Le rendez-vous en face à face doit apporter une plus-value au client, Il y a un écart entre chaque CSP selon le secteur donc mise en place de sectorisation sur des bureaux experts, Retour positif car nous avons de vrais résultats de collecte, de suivi,, Mais il y a un écart entre chaque zone par rapport au nombre de MS1 et l'expérience du CSP et le cocli référent pat qui monte en compétence, Si le cocli réf pat développe son ptf il peut évoluer vers un poste de CSP et inversement le CSP peut basculer vers CoCli Réf Pat si le potentiel n'est plus présent,

P S : Le choix des lieux où se justifie la présence d'un CSP c'est la DR qui le fait puis le signale au siège pour validation. Le CoCli 3-3 ne doit pas être une dérivation de l'évolution professionnelle, Le secteur doit avoir une dimension patrimoniale pour avoir un CSP ou un CoCli référant patrimonial assez costaud, Il y a actuellement 700-800 CSP, l'objectif de Mr WEBER c'est 1 000 CSP voire même dans les années futures 1 200 CSP, Attention ne vous trompez pas, le CoCli 3-3 n'est pas une réponse de carrière mais une solution intéressante.

O K : Mr WEBER propose un coin corner BPE sur Colmar, Donc étude, analyse avec la DCP Virginie JUNG et le choix s'est porté sur le bureau de Riedisheim, Le dossier était à la main de la DR, Le siège travaille avec les personnes proches du terrain et l'application se fait sur le secteur,

P S : Mon équipe se compose de 2 personnes (une secrétaire et moi) pour s'occuper des relations avec les partenaires sociaux (LBP, réseau et centre financier soit 80 000 personnes), Il nous faut veiller à ce que tout le monde avance ensemble dans le même sens,

Les viviers sont assez flous, comment y rentrer ?

P S : D'ou les viviers viennent ? De l'accord cobra du 02/03/2016, C'est une bonne idée si il y a respect des règles, car il ne s'agit pas d'une voie de garage, Conçu par rapport à la GPEC, Le vivier a été crée car il y avait un besoin sur la DR afin d'anticiper un besoin dans un futur proche, Ne pas subir de vacances trop longues suite au départ par exemple d'un cocli,

O K : Il faut être en capacité de recruter en externe car le mouvement de poste est idem à celui d'autre banque, Le vivier mit en place sur des postes de DS sur la DEX, Nous avons la possibilité de chercher une personne dans un vivier d'une autre DR et possibilité d'être dans différents viviers,

La présence dans les viviers doit être limitée dans le temps,

L'interlocuteur pour la DR c'est le DS, le DT est un coach, Le vivier est géré par le DS, 3 niveaux de gestion siège – DR – secteur, Le manager de 1er rang c'est le DS, il est le manager clé de la DR, Mr Kozar cite un exemple : la DR met en place auprès des secteurs et DS, une opération car un produit n'est plus proposé dans la gamme, C'est le DS qui l'applique sur le secteur le DT ne fait que le suivi.



Actuellement il y a des distorsions de poste (cofi sur ptf cocli avec prime cofi),

P S : Je n'aime la distorsion de poste car cela traduit une difficulté, Elle est due soit à une réorganisation fonctionnelle subie, là une indemnité financière est prévue pendant 2 ans et le problème doit être résolu dans les 2 ans pour les fonctionnaires, Pour les contractuels il y a une proposition de RAP (avec effet à la date du problème), Si il y a problème il faut s'adresser au DS ou au RH de proximité, L'accord social précise : CSP – CSI 3 niveau de fonction 3-2 ; 3-3 ; Groupe A, Le niveau de fonction 3-3 ; 3-2 maximum 2 ans,

Quel est l'avenir des cofi ?

P S : Par rapport au CoFi, tout le monde monte en puissance et le ptf des CoFi est énorme, Le client est au cœur du dispositif et nous ne nous occupons pas de tous les clients, Quelles est la réflexion ? De s'occuper de tous les clients ? De faire du business et de chercher d'autres clients ? La volonté est que la force commerciale monte en compétence, Il y a de la place pour tout le monde, Les accords apportent de la confiance et se fondent sur l'idée que nous avons des collaborateurs qui sont capables de se gérer, Les métiers évoluent ; par exemple la création de l'apprentissage pour les coFi, Ces derniers étaient 2-2 en 1995,

Intervention d'une CSP : Aujourd'hui il y a une forte inquiétude sur l'avenir de notre métier,

P S : La volonté du Siège est de conserver un réseau physique et de monter en compétence la force de vente, par exemple le crédit immobilier, Rémy WEBER veut un réseau puissant, c'est pour cela qu'on met en place LBP chez soi, Banque Digitale pour compléter le réseau, LBP essaye de diversifier sa gamme, La volonté est de recruter des RC Pros, CSP mais dans les futurs années moins de cofi,

O K : Le programme Cap Client entraîne 150 millions d'€ de budget sur 4ans, Il y a donc une vraie volonté de répondre au besoin du client, de créer du business.

2, Les outils :

Ils évoluent mais la transition est longue et compliquée, Y a t-il une possibilité d'accélérer l'outil et est-ce que le prochain cap client alimentera Logic, APV,, Aujourd'hui il y a une perte de temps pur naviguer entre les outils,

P S : 1 Milliard d'€ investi dans le développement de la Banque, Il faudra faire son deuil de DRC et c'est une volonté de délivrer tous les 6 mois une étape de Cap Client, Il vaut mieux y aller par étape car sinon il y a risque de bug informatique (le système informatique saturerait) **et cela permet aux** CoBas de s'y préparer et de s'y habituer, La préparation d'entretien permet un gain de temps et oblige à une préparation du rendez-vous car il y avait un manque, C'est un outil qui fait et fera gagner du temps et offre une interface visible par le client (et donne aux Cobs une posture professionnelle face aux clients),

O K : Mise en place d'un Comité Risque Client, point synthèse sur le risque avec DS, RC, REC, RC Part, La vente à distance aux CRSF demande des documents différents que les cobas en bureau donc volonté d'harmonisation,

Il faut faire remonter les pannes informatiques par mail avec copie d'écran, Il n'est pas possible de débrancher Logic et de le rebrancher sur Cap Client car cela demande un investissement financier trop important, Le Cap Client 3,0 sera livré aux Centres Financier en intégralité à l'étape 5 fin 2019, Le 05/10/10 il y a eu une forte grève des cobs, Nous avons créé un observatoire pour réduire les tâches administratives.

Intervention d'un cobs : Il n'y a pas de possibilité d'ouvrir 2 prévoyances dans Cap Client « vente au panier »,

O K : nous sommes informés et travaillons pour améliorer l'outil,



3, L'activité :

Aujourd'hui il y a un constat de baisse d'activité dans le réseau, avec une obligation d'activité (nombre d'ECC), Quelles seront les niveaux d'activité demandées dans l'année prochaine, le pilotage ?

P S : La base est de rencontrer les clients, Aujourd'hui les normes sont connues en terme d'activité, Pour 2018 l'objectif un ptf à développé sur l'année et comment travailler sur une semaine, sur un mois pour arriver à une norme, Piloter à l'activité cela ne fonctionne pas, Cela passe par un entretien annuel, mensuel, hebdomadaire pour vérifier ou le coba en est,

On demande à un manager de s'occuper du comment, Les ECC vont disparaître l'année prochaine car pas d'utilité (pas une norme), Ce que souhaite la Banque de Détail c'est responsabiliser la force commerciale et leur donner une autonomie selon le coba (jeune cofi par rapport à un coba qui a 10ans d'expertise), Les ECC sont symboliques car personne ne les atteignait, Ils disparaissent du contrat de performance, Il y a une volonté de gain d'autonomie pour avoir un gain de responsabilisation,

Laisse du temps au manager qui doit apprendre son nouveau métier (formé il y a 2ans), Il n'est pas demandé au DS d'être un expert des produits mais de connaître Cap Client 3,0, les meilleurs clients du secteur, les encours, Le message fort « soyez indulgent, laissez leur du temps, la formation a été longue (3 mois) », Le DS ne peut se substituer au coba,

Question sur la certification de la nouvelle méthode 7G ; passeport à obtenir avant la fin de l'année,

P S : Il s'agit d'un test, Il était prévue une auto évaluation et une certification d'utilisation du quadripode, Il s'agit du passeport, L'objectif recherché est de vérifier que tout est bien assimilé, Mais c'est au conseiller de demander son passeport lorsqu'il se sent prêt, Il n'y a aucune demande de date de la part du Siège, C'est une façon de vérifier l'assimilation et une démarche managériale, Nous sommes au début du déploiement et Mme CHARRIER-LEFLAIVE est informée et repassera le message,

4, Crédit immobilier :

Quelle sera la synergie avec la Maison de l'Habitat ? Les CSI ne seront bientôt plus sur le secteur, comment cela va s'organiser ?

P S : La Maison de L'Habitat est un pôle expertise avec l'injection de la DOPI, Aujourd'hui on voit qu'il y a une montée en puissance sur le crédit immobilier, Il y a une étude volumétrique pour savoir ou sédentariser un CSI sur un secteur, Chaque DR organisera son fonctionnement mais il y aura des CSI qui resteront pour assurer la transition, ces CSI seront des personnes qui n'ont pas trouvé une nouvelle affectation, Le développement du crédit immobilier doit s'effectuer pour mettre en place la délégation du « paye-payé pas », C'est à dire autoriser ou pas les prélèvements à partir de 2018,

les CSI qui feront monter en compétence les CoBas, il y a une prime de 1000 €/semestre (CSI de transition), On voit que ce choix a été judicieux au vu du nombre de dossiers qui ont été montés, Sur le plan humain nous sommes attentifs sur ce dossier.

5, RVB :

La RVB n'est plus aujourd'hui un facteur de motivation, Le constat est que sur la déclaration fiscale le montant baisse chaque année, Il y a de forts écarts entre chaque DR, Comment est calculée la part managériale ? L'enveloppe est-elle distribuée à 100% ?

P S : Une enveloppe est reçue par quadrimestre et ensuite distribuée par secteur, Ensuite une enveloppe est versée pour les CSP et CSI car les DS ne peuvent pas la calculer, L'objectif est de distribuer l'enveloppe à 100%, il n'y a rien d'opaque,



O K : En Alsace je diffuse les montants distribués par DT et DS afin que chacun puisse voir les sommes versées, La part calculée c'est le résultat, la part managériale le reste,

P S : La RVB moyenne (part calculée + managériale) pour un cofi 1130€/quadri, pour un cocli 1268€, CSP-CSI 2200€, La RVB a été revue à la baisse suite à l'augmentation de la prime bancaire et les résultats ne sont pas atteints, La RVB 90-110% : le 90% a souvent été utilisé car Tro en dessous de 80%, Le 100% n'a jamais été utilisé, Des garanties ont été mises en place sur la rémunération, Une prime de 1 300€ brut a été versée suite à la formation immobilier,

Pourquoi la RVB ne pourra pas être calculée sur le PNB du secteur ?

O K : non car PNB négatif sur beaucoup de DEX, Et ensuite nous ne serions plus une banque citoyenne car PNB par client, De plus certains secteurs qui accueillent des clients fragiles, seraient impactés négativement,

Peut-on améliorer les avantages salariaux (ticket restaurant, PEE, PERCO, prime d'intéressement,...).

P S : Les avantages relèvent du groupe et non de la banque. Concernant l'intéressement, la Banque c'est 2 500 personnes, la Poste 250 000, au vu du nombre de personnes on ne peut pas se permettre d'alignement. Le ticket restaurant est sous utilisé à 30-40% et beaucoup de personnes y ont droit mais ne le demande pas, Notre entreprise, La Poste n'est pas riche, mais c'est déjà bien d'offrir ces avantages,

Actuellement il y a un grand nombre de démission, le groupe s'appauvrit, En ont-ils conscience ?

P S : 6% de turn over dans la banque il y a quelques années, En 2008 il y a eu la crise et un accroissement de recrutement car il y avait un souhait d'intégrer La Poste, Aujourd'hui il y a une offensive très forte des banques pour prendre des conseillers de LBP et elle fera pareil à compter de ce jour, Il y a 2 guerres : commerciale et des commerciaux, Oui il y a de l'espoir, capacité d'évoluer au travers de différents métiers, de secteurs, Au lieu de subir les mutations il vaudrait mieux les accompagner, Il y a une volonté d'organiser des parcours croisés.

Il est l'heure pour Messieurs Sabourin et Kozar de repartir, la séance d'échange prend compte fin



**COMPTE RENDU ASSEMBLEE GENERALE APRES CONGRES suivie du
CONSEIL D'ADMINISTRATION
VENDREDI 13 OCTOBRE SOIR**

La séance s'ouvre à 18h30

Elodie notre présidente ouvre la séance avec Vincent notre trésorier.

Ressenti suite aux échanges

Rappel sur la communication de l'association : Jusqu'à présent l'ANCB avait l'autorisation de communiquer sur les boîtes pro des conseillers 1 seule fois par an pour annoncer le congrès. Cette année nous avons obtenu au siège, l'autorisation de passer de 1 à 3 mails par an dont 1 annonce du congrès et 1 annonce mise en ligne compte-rendu du congrès et présentation de l'ANCB.

Les congressistes sont contents des échanges du jour et des réponses apportées aux questions, sans détour et sans langue de bois. Pour ceux qui avaient assistés au congrès de l'an dernier ils ont préférés l'échange 2017 (visioconférence imposée par le siège en 2016 pour éviter annulation).

Rapport Moral

Pour l'année 2016-2017 une audience a eut lieu à Paris le 11/5/17, nous allons très rapidement en demander une pour le mois de mars 2018.

Les CA (2 cette année) ont pu, comme convenu lors du congrès 2016, avoir lieu par Skype mais seuls quelques membres du bureau s'y sont connectés. Il est nécessaire que l'année à venir voie plus de membres se connecter.

Le site web est géré par la secrétaire (l'adresse de connexion reste inchangée), un forum y a été intégré, nous invitons chaque conseiller à s'y rendre et même à faire remonter leur avis ou suggestions.

Rapport financier

La cotisation est inchangée pour cette année 2017-2018, elle est de 20 € par adhérent.

Elle inclut la Protection juridique de groupe dès lors que les cotisations sont envoyées ou reversées au trésorier national. Il est donc important que les chèques d'adhésion des associations locales soient envoyés au plus tôt pour en faire bénéficier leurs adhérents en cas de besoin.

Le bilan de l'année 2016 est positif avec 8061€ de recettes et 6554,24€ de dépenses soit un excédent de 1506,76€.

Le congrès 2016 bien qu'organisé dans le 13 était à charge financière de ANCB, la participation financière de LBP Santé de 500 € a permis un équilibre recettes/dépenses.

Pour 2017, les comptes définitifs étant effectués en fin d'année, nous espérons que le bilan financier avec le congrès dans le 67 à charge aussi de ANCB sera tout autant équilibré compte tenu de la participation financière de LBP Santé de 500 € et de la participation financière de LBPF de 500€ et une participation de la DR Alsace à hauteur de 1000€.

Pour répondre à une question posée à plusieurs reprises par des adhérents, nous rappelons que n'étant pas un syndicat mais une Association les frais d'adhésion ne sont pas déductibles fiscalement.

LIEU DU CONGRES 2018

Le Cher est retenu pour 2018 si aucun autre département ne se porte volontaire.

Aucun autre volontaire ne s'étant proposé nous nous retrouverons donc dans le Cher dans 12 mois.



ELECTION DU NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Sur les 11 membres démissionnaires 9 renouvellent leur candidature
- Aucun nouveau membre n'a souhaité faire son entrée au bureau cette année et le bureau est d'avis de n'obliger personne à entrer sous la contrainte car il faut un minimum d'investissement. Hélène Charlot a proposé de nous aider sur la fonction de chargée de partenariat sans toute fois vouloir entrer au bureau. Nous acceptons avec plaisir son aide.
- Etant moins nombreux il est décidé d'abandonner les fonctions de chargés de mission en charge des adhésions mais il est essentiel de faire adhérer de nouveaux membres à l'association. L'association compte sur chacun présent au congrès pour faire parler le bouche à oreille.

PROCHAIN CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les nouveaux membres encore présents ce soir se réunissent rapidement pour finaliser ce qui a déjà été mentionné.

La date du prochain CA devra être fixée d'un commun accord pour qu'il ait lieu au plus tard mi-décembre par le biais de Skype. Mail sera envoyé à chaque membre du bureau pour indications de connexion.

Clôture de l'AG à 19h15 laissant place au 1^{er} CA du nouveau bureau dont le compte rendu suit.



CA DU 13 OCTOBRE AU SOIR

Voici donc les postes des 9 membres du bureau 2017-2018

La composition du bureau 2017-2018 est donc après délibération :

-	PRESIDENTE :	Elodie JUND
-	VICE PRESIDENT chargé de la communication :	Dominique BOUILLOUX
-	SECRETAIRE :	Ghislaine GAUCHET
-	SECRETAIRE ADJOINT :	Julien MAGNIEN
-	SECRETAIRE ADJOINT :	Brigitte MERLIN
-	MEMBRE DU BUREAU	Caroline SAUBIGNAC
-	MEMBRE DU BUREAU	Valérie DOURGUIN
-	TRESORIER :	Vincent ESPITALLIER
-	TRESORIER ADJOINT :	J-Christophe PECHMAGRE

DECISIONS OU SUGGESTION DE CE JOUR :

- Afin de pouvoir garder un lien entre les membres du bureau tout au long de l'année, et d'être sûrs que les conseils d'administration aient bien lieu nous décidons de les faire par le biais de Skype chaque membre pourra créer un compte spécial pour éviter d'être distraits par des amis perso durant les CA. Le 1^{er} devra avoir lieu avant mi-décembre, cette pratique si elle s'avère efficace nous permettra aussi de préparer les audiences. Tout membre du bureau pourra s'il l'estime nécessaire demander à ce qu'un CA exceptionnel soit mis en place.
- Les CA devant être effectués en dehors des heures de service ils se tiennent en général toujours le samedi. Si réunion physique dès midi pour partager le repas avant de se mettre au travail vers 13h30-14h00 jusqu'à 16h00-16h30. Skype nous permettra de nous connecter pour 14h jusqu'à 16h00-16h30. Ainsi, ceux qui travaillent le samedi matin concerné auront le temps de rentrer chez eux sans avoir à poser leur matinée.
- Une audience au siège sera demandée pour mars.
- Le congrès 2018 devant avoir lieu début octobre dans le Cher, Hélène nous tiendra informé des lieu et date précis si possible pour mars-avril. Afin de leur alléger la tâche ils seront bien entendu aider par d'autres d'entre nous.
- La suggestion de convier un COB lors du congrès faite il y a 2 ans, une invitation a été envoyée tardivement cette année ne permettant pas de les faire déplacer cette année mais l'invitation sera envoyée plus tôt en 2018.

REPARTITION DES TACHES POUR L'ANNEE:

- **Hélène** du prochain département organisateur (18) bien que non désireuse d'intégrer le bureau de l'ANCB se propose outre l'organisation du congrès 2018 de s'occuper de la recherche de subventions possible (penser en outre au Conseil Général).
- **Dominique** est chargé de tenir à jour le répertoire d'adresse mail des conseillers ne figurant pas dans l'annuaire des forces de vente tels que ceux directement affiliés à LBP et si possible de les contacter pour obtenir mail perso de ceux susceptibles de se sentir concernés.
- **Jean-Christophe** est chargé de nous tenir informés des nouveautés et modifications concernant nos métiers..
- **Vincent** continu de gérer la trésorerie et de veiller aux soucis de prélèvements multiples des années précédentes.
- **Elodie** se charge de demander une audience pour mars 2018. Elle validera les CR avant diffusion. Provoquera des CA en cas de nécessité.
- **Ghislaine** s'occupera de la mise en page du présent compte rendu et de la rédaction des suivants ainsi que de la mise à jour du site au long de l'année.
- **Julien** vérifiera si les modifications au tribunal a été pris en compte, puis de l'Insee (étant sur place). Il s'occupera de la saisie du compte rendu de ce congrès et des corrections des CR suivants que Ghislaine lui fait parvenir au fur et à mesure de la saisie.
- **Caroline, Valérie et Brigitte** seront sollicitées au long de l'année pour participer à la préparation et à l'envoi sur boîtes pro des mails destinés à mieux faire connaître l'ANCB (si autorisation du siège).
- Il est demandé à **chacun** de surveiller régulièrement la boîte mail perso qu'il a indiqué afin d'être réactif dans nos échanges. Les réponses aux mails envoyés en groupé devront au maximum être elles mêmes envoyées à tous (« répondre à tous ») pour que chacun puisse suivre le déroulé, sauf bien entendu quand ce sont des réponses qui ne concernent pas tout le monde.

Ceci clôture ce congrès 2017, il est 19h30.

Merci





easyBOURSE
Courtier en ligne

