



XXVII^{ème} congrès
Association Nationale
des Conseillers Bancaire
LBP
10 au 12 octobre 2019



St Etienne des Oullières 69



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

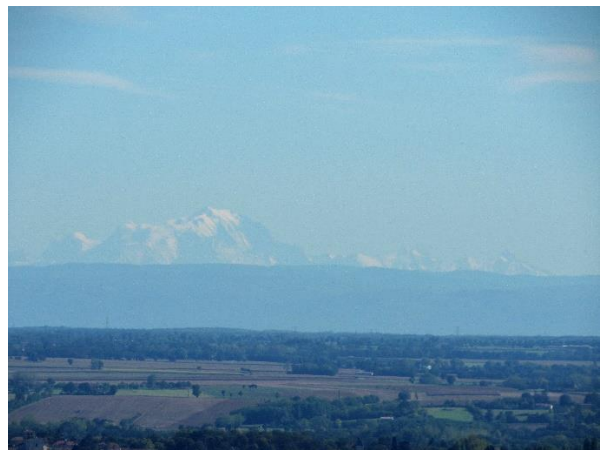
Comme en 2014 c'est au Domaine de la Bosse à St Etienne des Ouilères entouré de vignobles et vue superbe sur le pourtant lointain Mont-Blanc que se déroulera notre journée du vendredi.

Un grand merci à l'équipe qui a pu permettre ce séjour

Merci à chacun et chacune de nos collègues d'avoir fait le déplacement.

Les retrouvailles ont pu se faire dès le jeudi soir à l'Inter-Hôtel à Belleville sur Saône avec une partie des congressistes,

4 membres du bureau de l'ANCB ne pourront participer (1 pour raison de santé, 1 pour impératifs professionnel et notre trésorier bloqué à l'étranger suite grève aéroport, sans nouvelles du 4ème).



Le repas du jeudi soir, très convivial, a pu se faire dans la salle du petit déjeuner de l'hôtel. Il était composé des spécialités apportées par chacun



PREPARATION EN GROUPES DE TRAVAIL VENDREDI 13 MATIN

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 se 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 professionnelle et les métiers actuels
- 2- L'évolution professionnelle (complément)
- 3- Les outils de travail
- 4- Les conditions de travail et les risques psycho sociaux
- 5- La rémunération

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 de partager le buffet servi par un traiteur.



COMPTE RENDU DES ECHANGES

VENDREDI 11 OCTOBRE APRES-MIDI



Nous accueillons cette année Nicolas CAUJOLLE Directeur de la filiale patrimoniale et Gilles LEMAITRE DR Rhône Loire

Elodie notre présidente présente les thèmes qui vont être abordés puis cède la parole au rapporteur du 1^{er} groupe.

1: Évolution Professionnelle et métiers actuels :

Benjamin : L'évolution professionnelle vs banque digitale ? La Société Générale licencie actuellement. Dysfonctionnements des viviers (certains postes déjà comblés) ;

L'évolution professionnelle sans avoir d'évolution salariale (le Revenu Fiscal de Référence en baisse d'années en années).

Les conseillers n'ont pas le temps de finaliser les dossiers ce qui entraîne des problèmes de conformité (dénouer un ccp en J mais pas un Livret A en J+1).

Pourquoi la messagerie Outlook est-elle si compliquée ?

La RAD doit nous faire vendre plus mais nous rencontrons des problèmes de souscription et il n'y a pas d'uniformisation dans les processus de souscription.

La ligne téléphonique dans Fil Contact n'a pas le bon numéro.

Le lancement de la R6 sur les sites pilote, les cobas n'ont pas eu une formation suffisante.

Serait-il possible d'équiper de clé 4G les secteurs ruraux et l'envoi de SMS depuis Cap client.

Nicolas CAUJOLLE : Je n'ai pas de réponse car il n'y a pas de lien. Une banque en ligne s'est mise en place avec Ma French Bank. Il n'y aura pas de suppression de poste malgré le digital. C'est une question légitime, nous aurons toujours besoin de l'humain pour des questions à plus-values (héritage, augmentation de salaire...).

Gilles LEMAITRE : C'est un réel plaisir de pouvoir vous parler en direct et je connais la moitié de la salle. Oui la question est légitime, elle a été posée à Rémy WEBER. Avec une tendance de taux bas actuellement, il y a 15 jours le choix stratégique, a été le maintien des conseillers bancaires et de prendre des parts de marché.

Nicolas CAUJOLLE : Sur les Gesclis nous n'avons pas entendu de diminution de leur nombre car se pose la question de la gestion des flux.

Gilles LEMAITRE : La DR Rhône Loire est pilote avec le lancement de First Réseau Contact Évolution une montée en compétence des chargés de clientèle. Sur cette même DR, il y a moins de GESCLI, moins de



COFI mais plus de CSP et plus de COCLI car il y a un besoin de réponses avec des plus-values (immobilier, conseil patrimonial...).

Nicolas CAUJOLLE : Le COFI a le plus de clients à gérer et aujourd'hui la question se pose car il n'y a pas de gestion du portefeuille. Dans les mois et les années à venir il faudra se poser les questions. Notre but est de faire monter en compétence les clients et les cobas (GESCLI vers COFI ; COFI vers COCLI ; COCLI vers CSP). La position de GESCLI n'est pas remise en cause. Sur cette population il y a beaucoup d'ouvertures de comptes et de produits.

Benjamin : CSP vers RC Part ; COCLI devient RC Part et donc une baisse de salaire.

Nicolas CAUJOLLE : Cela doit être un projet personnel de devenir manager. La fonction de RC Part est un point de passage pour devenir manager. Sur la partie variable, avec les accords sociaux, cela peut nuire. Mais le métier de DS est supérieur au métier de COBAS au niveau des salaires.

Gilles LEMAITRE : Il y a un risque, avant, tout était variable, aujourd'hui il y a une prime liée à la fonction. Donc il y a un risque de perte en salaire mais il faut tout prendre en compte. Le RC Part a également une prime sur les résultats. Lorsque vous passez RC Part il y a une augmentation même minime de salaire. Les RC Part, 2-3ans après gagnent tout de même plus qu'avant. Mais il est vrai que les 2-3 premières années ils gagnent moins. Tout dépend du plan de carrière. Il y a l'aspect du poste et du plan de carrière. Il faut regarder les RC Part ce qu'ils deviennent après, pour certains ils passent DS. Nous allons le faire remonter au RH.

Nicolas CAUJOLLE : L'objectif du RC Part est de passer 50% de son temps en clientèle, le reste, de faire monter en compétence les COBAS. Il est un lien au sein de la ligne managériale. Il a un portefeuille de 150-200 clients, les meilleurs du secteur après ceux du CSP.

Gilles LEMAITRE : Nos clients aiment la stabilité, c'est la première source d'insatisfaction pour les clients, donc les RC Part doivent rester sur le poste quelques années.

Intervention Elodie (Présidente ANCB) : Suite à la nouvelle segmentation il y a eu des transferts de clients du portefeuille COCLI vers CSP et inversement. Le client change de conseiller sans en être informé tout en restant au sein du même secteur.

Nicolas CAUJOLLE : Vous avez la main sur les transferts pour maintenir le client en portefeuille. Il s'agit de 100 000 clients patrimoniaux avec de vraies raisons (flux et/ou SF), pas un client qui a juste une sofica. 100 000 clients qui sont entrés dans les portefeuilles CSP. Le nombre de COCLI et CSP doit augmenter pour maintenir cette garantie de service que l'on doit aux clients patrimoniaux sinon ils iront ailleurs.

LBP a acquis la BPE qui est arrivé avec peu de clients et un savoir-faire sur le crédit immobilier. La BPE et les CGP effectuaient le même métier donc nous avons transféré les CGP vers la BPE. Aujourd'hui il reste 5 CGP en France (en reclassement). 60% des clients CGP sont allés vers les portefeuilles CSP et les autres vers BPE.

Gilles LEMAITRE : Le client veut de la stabilité et un niveau de conseil élevé. Le client compare tout (taux, offre...). Le client veut de la relation suivie et de la proximité ; encore plus chez les clients patrimoniaux. Pour les portefeuilles 30, les clients devaient basculer chez les CSP. On était en attente des coins corners BPE et il y a eu de gros loupés et du coup on a transféré les clients en portefeuille CSP.

Nicolas CAUJOLLE : Il n'était pas évident d'associer LBP et BPE banque privée. Aujourd'hui il y a une bonne synergie et le groupe est tiré vers le haut.

Benjamin : Nous rencontrons des dysfonctionnements sur les viviers ; nous n'avons pas le temps de tout faire ; Validation des ouvertures des Livrets A en J+1.



Nicolas CAUJOLLE : Avec Cap Client et la R6 il y a un bon en avant. Pour les contrats moins stratégiques nous devons maintenir des liens avec les Centres Financiers ou il y a moins de postes.

Gilles LEMAITRE : Nous parlerons après des outils. Aujourd'hui nos clients demandent une solution à leur réponse immédiatement. Cela pose des problèmes sur le plan humain. Nous avons un rôle social. Il y a un équilibre à avoir. Sur la R6 le clic est définitif.

Nicolas CAUJOLLE : J'ai mis en place Picasso V2 car auparavant il y avait un fonctionnement en cheminée. Nous, au niveau du réseau on est dans les chiffres, le commercial. Le Centre Financier regardera le risque, le coût que cela peut engendrer. L'objectif est de transférer le risque vers les COBAS. Mais on va y aller par paliers et seulement sur les clients à enjeux et patrimoniaux.

Gilles LEMAITRE : Le paye/ paye pas : demain (pas de date ; début 2020), sur les clients à enjeux et patrimoniaux, ceux qui dépassent le découvert, tous les matins « est-ce-que je laisse passer les opérations (chèque, prélèvement) ? Mais uniquement sur ces clients. Le test se fera sur la DR Rhône Loire.

Benjamin : Les dysfonctionnements sur les viviers (poste déjà comblé).

Gilles LEMAITRE : L'intérêt de tous est de créer un vivier pour combler des postes dans le futur. Le premier impératif du DR est d'anticiper et d'avoir la bonne personne au bon endroit sur le bon poste. Il y a 5-6 ans c'est nous qui choisissons les apprentis. Aujourd'hui ce sont eux qui nous choisissent ou pas. On maintient le niveau d'emploi par le recrutement en externe. La principale source des COFIS est les chargés de clientèle (1 sur 2) et cela marche à près de 95%. Par exemple pour les apprentis nous leur garantissons un poste sur une zone bien précise. Aujourd'hui le problème se pose sur la mobilité des candidats car ce dernier demande un poste sur un rayon proche de son domicile.

Il faut anticiper au maximum et lancer l'appel à candidature rapidement. Après il y a les reclassements qui peuvent poser des difficultés.

J'ai, en tant que DR, un rôle social, nous avons supprimé des postes comme les MVB et oui nous devons les reclasser.

2. Évolution professionnelle (complément) :

Y aura-t-il de nouveaux métiers avec l'opération mandarine ?

Comme les autres banques pourra-t-on avoir accès à des diplômes qualifiants/diplômants ?

Y aura-t-il plus de formations continues ?

Nicolas CAUJOLLE : Avec le rapprochement avec la CNP il n'y aura pas de nouveaux métiers car la CNP regroupe 5 000 personnes. Peut-être dans le digital mais très peu.

Oui il y aura plus de formations continues surtout pour les CSP et les COCLI.

La réglementation nous le demande aussi avec la DDA (15heures/an). L'E-Patrimonial est une source de formation continue.

Cette année pour la première fois nous nous associons à l'AUREP pour le diplôme d'Expert en Conseil Patrimonial. Nous continuons l'ITB pour les managers.

3. Les outils :

Pourquoi ne pas avoir assaini les outils avant d'avoir lancé Cap Client ?

Il y a une décrédibilisation devant les clients.

Cela génère du SAV, des heures supplémentaires, de la non-conformité.

Il n'y a aucune liaison entre les services et les filiales.

Gilles LEMAITRE : Tous les points soulevés sont connus. Pour Mme BOURN c'est sa priorité numéro une. Que faire face à un client ? Nous avons mis en place une stratégie pour voir ce que fait la concurrence. J'ai



connu le minitel pour voir c'est pour dire d'où l'on vient...

Il y a 2 métiers d'informaticiens : RVN (maintien des outils) et le change (nouveau système). Nous avons beaucoup investi sur le change et pas assez sur le RVN. Mme BOURNE travaille sur le go ou no go et a repoussé la R6 car de gros problèmes sur la R5. La société Générale a les mêmes problèmes avec Orange, la BNP son système informatique a planté. L'informatique est le plus gros poste ou il y a des projets et de budget. Pour nous, nous devons aussi changer nos comportements face aux changements informatiques. Pour Fil Contact, ce qui compte c'est le ressenti client. Même en face à face pour les CSP et les Cocli, vous devez répondre au téléphone. Sur Fil Contact, pour un CSP ce sont 6-7 appels/jour et parfois un client qui a appelé 2-3 fois. Le Fil Contact n'est pas un objectif c'est un service. C'est du boulot mais il faut répondre.

Nicolas CAUJOLLE : Dans ce domaine de l'immédiateté et du zapping, La Banque Postale est en retard. Le client nous dit, « le conseiller à LBP ne répond pas au téléphone ».

Gilles LEMAITRE : L'exigence augmente plus vite que nos solutions. Pour les COFI le nombre d'appel n'est pas le même (30 appels/jour) et les clients sont moins compréhensibles que les clients CSP.

Intervention Mathieu : Chez nos confrères, si un client appelle son conseiller et que ce dernier ne répond pas, l'appel bascule sur un autre conseiller du secteur et enfin sur un autre conseiller et à la fin sur un centre d'appel.

Nicolas CAUJOLLE : Il s'agit du Crédit Mutuel. Nous travaillons avec nos forces en présence. Le système Fil Contact est un sujet très difficile à mettre en place et très coûteux.

Depuis la crise de 2008, les demandes de régulation de l'AMF explosent. 65% de nos demandes sont pour le maintien de notre niveau d'expertise. Notre budget est priorisé par des normes réglementaires et plus sur de nouvelles offres.

Gilles LEMAITRE : Nous n'avons pas cet outil aujourd'hui (du Crédit Mutuel) donc il faut répondre au téléphone.

Nicolas CAUJOLLE : Il y a une dizaine de socle qui ont été revu (comme Concerto). Le métier de conseiller bancaire est pire qu'une centrale nucléaire. Il y a eu des améliorations sur Cap Client mais nous avons été surpris du problème des « tuyaux ». Concernant la justification des écarts des lignes directrices dans le DCI, c'est le conseiller qui est maître et responsable face au client, c'est votre crédibilité par rapport à la connaissance client. Nous allons le rappeler au COB.

4 Conditions de travail et risques psycho sociaux :

Prévention :

Les nouveaux critères pris en compte amènent du stress.

Il y a du management déviant de la part de certains DS.

Formation des DS sur le management.

A LBP il y a plus une gestion RH juste une gestion des compétences.

Reclassement des personnes (lettre de mission ; chargé de mission).

Il doit y avoir une cohérence sur les évolutions professionnelles.

Les COBAS subissent de plus en plus des agressions, des incivilités et le rôle du DS doit être rappelé (fermeture du CCP...).

Rural/urbain pas le même métier ; difficulté des objectifs.

DS responsable de l'agence bancaire : pas une réalité.

Aujourd'hui pour certain le management du DS n'est pas au niveau.

Le directeur de territoire devait être coach mais aujourd'hui il intervient comme un DS. Le COBA a l'impression d'avoir 2 DS.

Absentéisme/Présentéisme.



□ **Accompagnement des personnes :**

APALA (Avant Pendant et Après L'Absence) projet nationale : les RH ou l'assistante sociale appelle la personne absente pour savoir si celle-ci souhaite continuer avoir toujours un lien avec La Poste. Réforme de la médecine du travail (augmentation du portefeuille de postiers).

Nicolas CAUJOLLE : Vous avez raison sur la formation des DS. Nous avons tous besoin de bienveillance et cela se passe dans les 5 mètres autour de nous. Aujourd'hui il faut du courage pour expliquer à quelqu'un qu'il doit se remettre en question. C'est une valeur qu'il faut mettre en avant.

Nous avons fait le jeu sur la pédagogie des marchés, nous avons été filmés, cela nous montre l'effet « miroir ». Lorsqu'on se voit sur la caméra on voit nos défauts, comme on est.

Gilles LEMAITRE : Moi j'ai un boulot assez simple, c'est de mettre une personne compétente sur chacun des postes. La deuxième mission que j'ai c'est qu'ils soient motivés. Une personne motivée c'est le sens, le rôle de chacun, l'autonomie. Pourquoi je fais le métier, l'utilité. Le challenge, la volonté de dépasser les objectifs est aussi une motivation. En tant que patron, pour que l'équipe fonctionne il faut que chacun soit autonome et connaisse son rôle. Il faut s'entraider au sein du secteur, de la DR.

Intervention d'un conseiller : Il y a un décalage entre l'annonce du rôle de DS comme responsable d'une agence bancaire et son rôle aujourd'hui. Ce dernier nous fait remonter son stress. L'aspect rural/urbain est surtout ressenti pour les COBAS éloignés. Il y a une différence de potentiel entre un milieu urbain et rural.

Gilles LEMAITRE : L'agence de Croix Rousse (Lyon) est à 135% au Q3. Mais la taille des portefeuilles et les objectifs sont en lien (35millions d'€ en crédit immobilier comme objectif).

La vraie question est l'isolement et notre présence. Nous avons mis à Courchevel une jeune COFI sur un bureau seul. Au bout de 6 mois la COFI était en grande difficulté. Nous avons discuté avec la DS pour la rapatrier sur le secteur centre et finalement aujourd'hui elle est CSP. C'est très difficile sur un poste seul. Sur des bureaux ou il y a plusieurs COBAS, il y a une entraide. C'est au DS de donner son avis sur les personnes à mettre sur tel ou tel poste.

Intervention d'un conseiller : Nous rencontrons des difficultés sur les secteurs ou il y a un poste vacant. Par ailleurs le DS nous donne des objectifs à 100% alors que la personne travaille à 80%.

Gilles LEMAITRE : Sur certains secteurs ou zones géographiques nous observons plus de difficultés à recruter ou sont plus sujets à l'absentéisme. La recherche du CAO à 100% va être difficile mais l'objectif est de savoir comment vous allez faire pour essayer d'y arriver. C'est le rôle du manager. Par exemple sur un secteur il manque un CSP, les COBAS ont saisi l'opportunité pour monter en compétence. Mais l'objectif est que cela ne doit pas durer.

Nicolas CAUJOLLE : Au niveau national on prend très au sérieux ce problème avec LBP Chez Soi qui intervient sur les portefeuilles vacants. Avec les RH on a mis en place des jobs dating. Aujourd'hui c'est très compliqué d'aller chercher de nouveaux salariés avec un niveau de compétence, d'exigence élevé, c'est notre force face à la concurrence. On ne souhaite pas recruter des personnes avec des défaillances. De plus on a la même grille salariale sur toute la France que l'on soit à Paris, Annecy, Nice ou Dijon.

Gilles LEMAITRE : On ne peut pas remplacer une personne absente 15 jours. Mais il existe des COBAS remplaçants sur certaines DR.

Intervention d'un conseiller : Je vous demande si vous connaissez et savez ce que c'est APALA.

Gilles LEMAITRE : Oui mais que vous le sachiez je m'en fiche : Avant Pendant et Après L'Absence.



Intervention d'un conseiller : Serait-il possible d'annuler le système de malus-bonus cette année suite à la mise en place et aux changements des outils informatiques ?

Nicolas CAUJOLLE : Les incidents informatiques ont un coût pour l'entreprise. Il faut être responsable et de façon unilatérale annuler ce point ou l'adoucir, il faut être solidaire. On ne peut rajouter une couche c'est mon avis personnel.

Gilles LEMAITRE : Chaque semaine je fais un point avec chaque DT. Un DT me dit sur l'IARD nous sommes en difficultés car nous ne sommes pas bien positionnés sur le tarif. Oui mais vous n'avez fait qu'1 seul devis, donc je suis d'accord nous ne sommes pas bon sur le tarif sur ce devis...

Nicolas CAUJOLLE : Ce qui est remonté au niveau de l'assurance non vie c'est le tarif. Notre point faible ce n'est pas le tarif. Vendre de l'IARD ce fait lorsque l'on a mis en place une vraie relation avec le client. Vous rentrez dans une banque soit pour acheter une maison, soit pour placer de l'argent. Si vous parlez d'IARD, le client doit revenir avec les papiers. Pour qu'il ramène les papiers, il faut être dans l'intimité du client. Il faut fidéliser les clients.

4. La rémunération :

C'est une vraie source de motivation et il y a beaucoup d'incompréhension et de visibilité.

Le problème du bonus-malus (annulé l'année prochaine ; intervention de Nicolas CAUJOLLE). Les irritants : le manque de visibilité des résultats ;

Un coba avec de bons résultats aura une rvb en baisse car le CAO du secteur n'est pas atteint. Quelles seraient les améliorations à apporter sur la RVB ?

Nicolas CAUJOLLE : La base c'est les résultats et notre modèle social a été de prendre en compte un système collectif. Un commissionnement à l'acte c'est carton rouge pour éviter un défaut de conseil (comme un LBPIC). Toute l'enveloppe est distribuée. Les revenus baissent et les charges augmentent, il faudra m'expliquer davantage.

Intervention d'un COBA : Notre RFR baisse d'année en année sur une fonction équivalente.

Nicolas CAUJOLLE : C'est le résultat qui impacte votre salaire je pense. Une année vous avez eu une prime plus importante.

Gilles LEMAITRE : L'enveloppe RVB augmente d'année en année. Aujourd'hui nous sommes sur un système collectif imposé par la réglementation. Notre objectif est de développer notre fonds de commerce.

Nicolas CAUJOLLE : Le système bonus-malus sera supprimé en 2020 car c'est une fausse bonne idée et nous aurons un suivi sur le fonds de commerce avec un premier suivi du CAO (collecte nette, évolution du nombre de clients, encours crédit immobilier). Sur le fonds de commerce c'est de notre responsabilité.

Gilles LEMAITRE : L'autre système de rémunération c'est la conformité. Quelle soit prise en compte de façon positive ou négative. Chaque DR a une enveloppe de sup performance mais on fait des choix drastiques.

Les vacances d'emploi avec une enveloppe dédiée.

L'entretien quadrimestre est un moment pour donner du sens. Les DS travaillent beaucoup, et les contrôles doivent se faire lors d'un brief et d'un débrief sinon la charge de travail est trop importante.

Intervention COBA : Nous ne sommes pas assez présents pour les jeunes (sponsoring).

Nicolas CAUJOLLE : Nous sommes présents sur les jeunes comme Talent Booster, intervention de Stéphane PLAZA à Paris, maxi cours.



Gilles LEMAITRE : Gardons les enfants de nos clients, soyons présent pour les ouvertures de Livret Jeune à 12ans, carte Régliss à 14ans, formule de compte à 16ans.

Intervention d'un conseiller : aujourd'hui je rapporte au Csp un client pour ouvrir un Cachemire 2 ou un prêt immobilier et cela ne compte pas pour moi.

Nicolas CAUJOLLE : Le client doit rester dans le portefeuille du cofi. J'espère que vous évoluerez sur un poste de cocli et csp. Le csp doit intervenir pour la vente du produit. Le rôle du csp est dans son métier il doit consacrer 10% de son temps pour de l'entraide.

Intervention d'un COBA : Quelle est la différence entre un cofi 3-2 et un cocli ?

Gilles LEMAITRE : Le cofi 3-2 est sur un bureau seul et le cocli a un portefeuille de 800 clients dont X adultes engagés. Il faudrait revoir l'accord.



Notre nouveau secrétaire en titre lâchement abandonné par son adjointe



**COMPTE RENDU ASSEMBLEE GENERALE APRES CONGRES suivie du
CONSEIL D'ADMINISTRATION
VENDREDI 17 OCTOBRE SOIR**

La séance s'ouvre à 18h30

Elodie notre présidente ouvre la séance avec Ghislaine notre secrétaire, Julien notre secrétaire adjoint et Dominique notre vice-président.

RESSENTI SUITE AUX ECHANGES

Rappel sur la communication de l'association : autorisation de 3 mails par an dont 1 annonce du congrès, 1 annonce mise en ligne compte-rendu du congrès et présentation ANCB. Mais il nous faut résoudre le problème de Outlook qui ne nous donne pas la liste des Cobas.

Les congressistes sont dans l'ensemble, contents des échanges du jour et des réponses apportées aux questions sans détour et sans langue de bois. Ils ont apprécié la venue de Nicolas Caujolle et Gilles Lemaître. D'autres ne savent pas à quoi vont leur servir ces échanges dans leurs métiers au quotidien.

RAPPORT MORAL

Pour l'année 2018-2019 une audience a eu lieu à Paris le 29/06/19, nous allons très rapidement en demander une pour le mois de mai 2020.

Le CA a, quant à lui pu avoir lieu par Skype comme l'an dernier mais pas avec tous les membres du bureau. Le site web est géré par la secrétaire (l'adresse de connexion reste inchangée, nous invitons chaque conseiller à s'y rendre et même à faire remonter leur avis et/ou suggestions).

RAPPORT FINANCIER

La cotisation est inchangée pour cette année 2019-2020, elle est de 20 € par adhérent à reverser à ANCB-LBP. Certaines associations locales ont une cotisation plus élevée pour leur frais de participation. Il est rappelé que les chèques d'adhésion doivent être envoyés au plus tôt pour bénéficier en cas de besoin de la protection juridique collective qu'elle comporte.

Le bilan de l'année 2018 n'a pu être présenté car le trésorier a été retenu à l'étranger pour cause de grève d'aéroport.

Pour 2019, les comptes définitifs étant effectués en fin d'année, nous espérons que le bilan financier sera équilibré compte tenu de la prise en charge du congrès par l'association locale du Rhône-Loire, organisatrice.

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 2020

Aucune association locale ne souhaite organiser le congrès pour 2020 ni aucune personne présente. Le congrès sera donc organisé par l'ANCB. Des devis dans différentes régions vont être demandés par les différents membres du bureau.



ELECTION DU NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION

• Valérie est absente pour raison de santé elle a donné procuration à Ghislaine pour le vote. Elle est démissionnaire et ne renouvelle pas sa candidature. Brigitte MERLIN ayant pris sa retraite, elle ne peut plus se présenter.

Sur les 9 membres démissionnaires 7 renouvellent donc leur candidature.

• 2 nouveaux membres ont souhaité faire leur entrée au bureau cette année : Benjamin MUTSCHLER et Sophie FABRE

• Comme pour 2018-2019, étant moins nombreux que précédemment il est décidé de ne pas remettre en place les fonctions de chargés de mission en charge des adhésions mais il est essentiel de faire adhérer de nouveaux membres à l'association.

Vincent notre trésorier doit se charger de faire un fichier avec les adhérents afin de leur envoyer tous les ans un bulletin d'adhésion notamment pour les personnes qui paient leur cotisation par virement sans faire la démarche du bulletin d'adhésion.

L'association compte sur chacun présent au congrès pour faire fonctionner 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-janvier par le biais de Skype. Mail sera envoyé à chaque membre pour indications de connexion.





CA DU 11 OCTOBRE AU SOIR

Voici donc les postes des 9 membres du bureau.

La composition du bureau 2020 est donc après délibération :

-	PRESIDENTE :	Elodie JUND
-	VICE PRESIDENT chargé de la communication :	Dominique BOUILLOUX
-	SECRETAIRE :	Julien MAGNIEN
-	SECRETAIRE ADJOINTE :	Ghislaine GAUCHET
-	MEMBRE DU BUREAU	Mathieu DAUDEL
-	MEMBRE DU BUREAU	Benjamin MUTSCHLER
-	MEMBRE DU BUREAU	Sophie FABRE
-	TRESORIER :	Vincent ESPITALLIER
-	TRESORIER ADJOINT :	Jean-Christophe PECHMAGRE

DECISIONS OU SUGGESTIONS DE CE JOUR :

■ Il faudra demander le processus d'absence pour le congrès. Soit poser une ASA dans GTM et à régulariser avec l'attestation de présence ou continuer comme d'habitude en fournissant le mail de détachement.

Afin de donner plus de visibilité à l'ANCB il a été suggéré de mettre des affiches au niveau des centres de formation des COBAS.

■ 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 continuer de les faire par le biais de Skype chaque membre pourra créer un compte spécial pour éviter d'être distrait par des amis perso durant les CA.

Le 1^{er} devra avoir lieu avant mi-janvier, cette pratique nous permettra aussi de préparer les audiences, en souhaitant que cette année un maximum de membres se connectera. 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. Si réunion physique dès midi pour partager le repas avant de se mettre au travail vers 13h30-14h00 jusqu'à 16h00-16h30. Un sondage aura lieu auprès des différents membres du bureau sur les préférences de jour et d'horaires pour les Sykpe.

■ Une audience au siège sera demandée pour mai

■ Le congrès 2020 devant encore être organisé par l'ANCB chaque idée est la bienvenue.



REPARTITION DES TACHES POUR L'ANNEE : En plus de l'organisation du congrès 2020

- **Dominique** est chargé de communiquer sur l'existence de l'association. Suite à la migration des boîtes mail vers Outlook il se mettra en rapport avec la DSEM pour trouver les COBAS et ainsi communiquer avec eux pour l'existence de l'association et l'annonce du congrès.
- **J-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. Il prépare le fichier des adhérents.
- **Elodie** se charge de demander une audience pour mai 2020 et d'envoyer les invitations pour le congrès 2020 dès le début d'année. Elle validera les CR avant diffusion.
- **Ghislaine** s'occupera de la correction des CR congrès et autres que Julien lui fait parvenir.
- **Benjamin** se chargera du plan communication de l'ANCB
- **Julien** se chargera de la rédaction du présent compte rendu et des suivants.
- **Mathieu et Sophie** seront sollicités au long de l'année pour participer à la préparation de l'audience
- 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 même envoyées 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 2019, il est 19h30.

Merci

