

## Filière agricole : la rançon du succès !

Le développement constant du portefeuille de la clientèle agricole a provoqué une surchauffe de la DGE agri, ce que beaucoup de nos collègues des pôles ont déjà constaté depuis quelques temps : La Direction est donc en train de recruter un collaborateur supplémentaire pour étoffer l'équipe. Une réflexion globale sur la filière est également en cours en vue de la fluidifier et de soulager les experts.

Plus globalement, l'activité du CMB était au beau fixe, à fin mai.

Sur la conquête part ou pro, sur le crédit habitat, conso ou pro, en ANV et services, l'atteinte des objectifs se situe dans le plan de marche (entre 40 et 45%).

Un élément différenciant et réjouissant par rapport à 2018 est la collecte nette qui caresse les 450M€ (cinq fois plus que l'année dernière à la même époque).

Vu la permanence de taux bas, et même très bas, on voit frémir le retour de quelques demandes de renégociation.

Or il n'est pas question pour notre entreprise de tout financer ou re-financer, en part comme en pro.

Dans certains dossiers, où la concurrence est étonnamment agressive, il faut savoir « passer son tour ».

Alors que le CMB perdra entre 10 et 12 M€ de PNB dès l'ouverture de l'exercice 2020 du fait de la baisse des commissions perçues sur les comptes sensibles, l'enjeu de notre activité quotidienne est de maintenir une bonne dynamique commerciale alliée à une indispensable rentabilité.

## ASC

L'été n'est pas commencé... que vos élus pensent déjà à Noël ! Cette année, notre offre sera étoffée puisque nous devrions pouvoir proposer 2 salles de cinéma en plus en centre-Bretagne pour les après-midi de début décembre afin qu'un plus grand nombre d'entre vous puissent y participer.

Vous avez reçu tout récemment une proposition de week-end « thématique » en Normandie et Touraine : visiblement, ça plaît !

Et nous sommes en train de finaliser notre offre de voyages pour 2020 : nous vous proposerons très bientôt de nouvelles et belles destinations !\*

\* ... non, pas Guéret et la Meurthe-et-Moselle... on est facétieux et rigolard mais pas à ce point...

## Dans l'empire de la SAR de toutes les réussites\*

La plénière du CE de mai se tenant sur Saint-Brieuc, les membres ont invité les managers de la Structure Appui Réseau créée en janvier 2015 à faire le point sur l'activité de ce service de 14 collaborateurs (hors CDD appelés à la rescousse pour les pics d'activité des temps forts de juin et d'octobre... pics qui semblent néanmoins de plus en plus constants vu la diversité des missions de la structure).

A l'origine, la SAR axait principalement son activité sur les exigences des autorités de contrôle en matière de connaissance clients, entrées en relation et lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

Puis les évolutions réglementaires en matière de mobilité bancaire et de traitement de la relation bancaire distendue ainsi que les recommandations de l'audit sont venues amplifier et diversifier le travail de nos collègues.

Mensuellement, ce sont plus de 6200 EER qui lui sont soumises et elle traite environ

1400 lignes de forçage (souvent pour des associations ou des identifiants pros hors-délais sur certains justificatifs).

La SAR valide également les EER de MAX, notre filiale néobanque « assistant personnel », qui ont décuplé en nombre sur les derniers mois pour atteindre désormais 3000 mensuelles.

Au global, la SAR traite aujourd'hui entre 13 et 14 000 lignes/actes par mois. On n'y chôme donc pas !!

Vu la diversification des missions désormais confiées, nos collègues ont dû, par la force des choses, augmenter leur productivité. Leur connaissance du réseau facilite forcément leur appréhension des multiples tâches.

Mais il convient, comme pour nos collègues des MOC, de ne pas sous-estimer la pénibilité de leur travail de contrôle.

La mise en place de la SAR avait généré au départ quelques frictions avec les CCM.

C'est toujours le cas lorsqu'on change les habitudes et qu'on instaure un point de contrôle qui ralentit un peu le flux de notre activité.

Comme les élus l'ont signalé, il est important que la procédure de validation des EER soit claire et surtout le plus stable possible dans le temps.

A l'identique des MOC, les activités de la SAR sont désormais constitutives de nos métiers et participent de la sécurisation de nos contrats et relations commerciales.

Il peut évidemment y avoir des cas particuliers nécessitant un échange direct. Vous pouvez d'ailleurs contacter nos collègues sur la boîte mail : appui.reseau@cmb.fr ou par téléphone au 02.96.01.88.10 sur les 4 créneaux suivants : les mardi, mercredi et jeudi de 14h00 à 16h00 et le jeudi de 10h00 à 12h00.

\* ce jeu de mots, un chouïa tiré par les cheveux, est sans doute réservé à quelques initiés... Sympathique lecteur, nous te remercions d'exercer à notre égard ce sentiment qu'une longue expérience de vie en caisse locale t'aura enseigné : la mansuétude...

# Salarié(e)s du CMB, qui sommes-nous ?

**Tous les ans, le CE émet un avis sur le « bilan social » du CMB. Le bilan social est un document officiel et normé qui liste un certain nombre de critères (rémunération, statut, handicap, arrêts maladie...) relatif aux salariés de l'entreprise. Ce qui permet, en comparant les bilans annuels, de mesurer l'évolution de celles ou ceux qui travaillent au sein de notre entreprise. C'est donc l'occasion de faire une photo dynamique de la grande « équipe du CMB ».**

Au 31 décembre 2018, nous étions donc 3148 CDI (1219 hommes et 1929 femmes), dont 48,25% de cadres. Parmi ceux-ci, on compte désormais 49,24% de femmes contre 44% en 2014. Une progression logique, juste, nécessaire compte-tenu de la constante et progressive féminisation de nos effectifs.

C'est parmi les Cadres Classe 2 que la présence des femmes est la plus manifeste depuis 5 ans : + 10 pts.

93 d'entre nous avaient moins de 25 ans fin 2018 et 95 avaient dépassé les 60 ans. L'âge moyen des troupes se maintient à 41 ans depuis quelques années déjà.

L'ancienneté moyenne est, elle, de 12 ans pour les employés et 21 ans pour les cadres. Au global, elle s'établit à 16 ans. Nous sommes quand même près de 400 salariés à avoir plus de 30 ans d'ancienneté.

Sur les 1629 employés, 1058 sont « employés principaux » : ça bouchonne !! Sur les 1519 cadres, 647 sont CC1 et 403 ont la classification de CC2.

Sur ces trois dernières classifications, se concentrent donc les 2/3 de l'effectif du CMB.

230 femmes et 14 hommes travaillent à temps partiel choisi. 68 ont entamé leur temps partiel en 2018 et 56 sont sortis de cette population (14 d'entre eux suite à un départ de l'entreprise).

255 stagiaires d'étude sont passés par le CMB l'année dernière. C'est en baisse sensible depuis 3 ans.

157 collaborateurs sont reconnus comme travailleurs handicapés (autant de cadres que d'employés). Mais sur les trois dernières années, le CMB n'a recruté que 10 personnes reconnues handicapées. En d'autres termes, le CMB compte sur les démarches de salariés déjà intégrés et faisant reconnaître leur handicap, pour satisfaire à ses obligations légales.

Le CMB a recruté 182 personnes en CDI en 2018, soit 50 de moins qu'en 2016.

591 salariés ont vécu une mutation au sein du CMB en 2018, un chiffre constant depuis quelques années. Une quarantaine d'entre nous ont été mutés vers un autre établissement (principalement le Siège).

La masse salariale brute du CMB s'élève à plus de 125 K€.

La rémunération mensuelle brute (tous sexes et anciennetés confondus) d'un EP, c'est 2800 €, celle d'un CC1, 3200 € et celle d'un CC2, environ 3500 €.

Le total des 10 rémunérations les plus élevées du CMB (hors-Arkea SCD) s'élève à presque 800 K€.

22% des employés du CMB et 37 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation individuelle en 2018.\*

On a constaté plus de 31000 jours d'absences pour maladie en 2018, en baisse depuis deux ans. Et près de 16000 jours d'absences pour longues maladie et 13000 pour invalidité.

Les absences pour accidents du travail ont quasiment triplé depuis 2 ans (2160 jours en 2018).

464 salariés ont un système d'horaires individualisés, près de 200 étant au forfait-jours.

Nous prenons, en moyenne, 29,5 jours de congés par an.

Près de 140 points de vente du CMB fonctionnent en conseil sur rendez-vous et près de 240 sites (sur les quelques 300 existants) sont désormais passés en format NCL.

En 2018, le CMB a fermé 14 points de vente (17 en 2017 et 12 en 2016). Les effectifs des pôles sont constants ; ceux des CCM ont baissé en deux ans d'au moins 30 CDI.

**Dans leur avis, les élus ont fait un bilan nuancé de la situation sociale. Notre entreprise redistribue à ses salariés une part non négligeable de la richesse produite par eux : il faut savoir la reconnaître et l'écrire.**

Et c'est pourquoi nous nous permettons de dire aussi quelques vérités moins souriantes :

- les salariés à temps partiel travaillent souvent sur des portefeuilles équivalents à ceux de leurs homologues à temps plein, ce qui n'est pas conforme à l'accord d'entreprise.
- les très nombreuses heures supplémentaires effectuées par nos collègues sont quasiment toutes passées par pertes et profit
- on constate toujours un certain décalage entre le niveau des primes et des parts individuelles Perf&Co en défaveur des femmes.
- le système d'augmentation individuelle garantie prévue dans notre convention collective est quasiment le seul moyen pour certaines populations de voir leur salaire augmenter (hors augmentations générales)

- les licenciements pour inaptitude et abandons de poste augmentent.

- les incivilités et les agressions lourdes sont en augmentation, et ce sont parfois nos propres process et organisations qui les provoquent.

Le mouvement des gilets jaunes est l'expression médiatique et médiatisée d'un durcissement des relations sociales.

Nous devons tous veiller à maintenir un climat social apaisé et constructif dans notre entreprise. C'est aussi ce qui peut permettre à ses salariés d'en être globalement satisfaits et de s'y sentir bien.

Nous percevons fréquemment le sentiment d'une perte de sens de leur métier chez des salariés, notamment par rapport à certaines pratiques commerciales de courte vue et parfois, dénuées d'éthique.

C'est là un vecteur radical de démotivation qui peut provoquer un terrible engrenage.

Dans les travaux que mènent depuis déjà quelque temps les partenaires sociaux sur le sujet de la Qualité de Vie au Travail, cette dimension du « sens » (sous ses multiples aspects y compris celui des perspectives de progression de carrière) doit être pleinement intégrée, notamment pour tous les salariés qui se perçoivent comme arrivés à un plafond d'évolution dès l'âge de 40 ans, c'est-à-dire dès leur milieu de carrière.

Rappelons-nous du rendu encore chaud de l'enquête Great Place To Work. Parmi les résultats globalement flatteurs pour notre entreprise, deux critères apparaissent néanmoins dégradés : 36% des salariés estimaient que leurs efforts étaient suffisamment valorisés par le management et 22% seulement considéraient que l'entreprise reconnaissait de manière satisfaisante le mérite de chacun.

Il y a sur ces points, matière à travail et propositions pour les partenaires sociaux de l'entreprise sur la future mandature qui débutera dans quelques mois !

*\*... ce sont des chiffres qui nous épatent (c'était à peu près les mêmes l'année dernière) !! Mais on nous dit qu'il ne faut pas arrêter nos observations et considérations sur les quelques rares enveloppes qui circulent en mai. Il y en aurait d'autres qui voyageraient à d'autres saisons... Pourtant, on a beau les chercher les enveloppes... Si donc vous les croisez au hasard de vos pérégrinations mutualistes, saluez-les de notre part...*

**Un très bel été à tous ! Profitez ! Soufflez ! Bronzez !**