



**CRÉDIT MUTUEL  
MABN**



**MOBILISÉS POUR  
LE POUVOIR D'ACHAT**

#pouvoirdevivre

## **Extraits du rapport sur la situation de l'entreprise**

au 31.12-2018 présenté par le Cabinet SECAFI,  
(Société d'expertise comptable mandatée par le Comité d'Entreprise).

### **Emplois Formations et rémunérations :**

Après le recul de l'effectif observé en 2017 (- 62 personnes) ... la remontée du volume d'embauches permet à l'effectif CDI de rester stable par rapport à fin 2017 à 1 561 personnes fin 2018, contre 1 635 fin 2015. L'effectif CDI a néanmoins atteint un point bas à l'été 2018, soit 1 540 CDI, qui conjugué à une hausse de l'absentéisme a été un facteur de tensions dans le réseau. Près de 10 % de l'effectif recruté sur l'année est parti avant l'issue de la période d'essai. Un niveau de nouveau élevé de licenciements : 17 en 2018 contre 5 en 2015, qui intègre un nombre plus important de départs pour inaptitude...

Bien que mesuré le recours aux CDD s'accroît de nouveau en lien avec les besoins du Réseau. Pour pallier temporairement les difficultés de recrutement, le recours aux CDD pour surcroît de travail se renforce de nouveau en 2018 (26 équivalents temps plein).

Entre 2009 et 2017 la part des cadres dans l'effectif féminin a progressé de 4,9 points pour atteindre 21,6%, (50% des hommes sont cadres). La stabilité en 2018 est à rapprocher des mouvements de promotions observés, moins favorables aux femmes.

Le déséquilibre de qualification est encore plus élevé lorsque l'on se concentre sur l'effectif du Réseau où seulement 17% des femmes sont cadres.

L'absentéisme maladie atteint un point haut, porté principalement par les arrêts de longue durée(+ 19,62% en deux ans). En 2018, l'enveloppe de points distribués est en nette augmentation après le point bas de 2017...Notons que ce mouvement exceptionnel recouvre la nomination de deux directeurs généraux adjoints et un rattrapage exceptionnel effectué au sein des populations C4 et Hors-Convention. Ces éléments ont représenté un peu plus de 10% de l'enveloppe globale.

Vos élus et mandatés Cfdt MABN,  
le 20 juin 2019.

Chantal GESLIN, Noémie LAUNAY,  
Serge STUM, Jérôme ESNEAULT,  
Laurent VIDY, Olivier MORICE.

[cfdtmabn@gmail.com](mailto:cfdtmabn@gmail.com)

<http://cfdt-creditmutuel.com/>



**MOBILISÉS POUR  
LE POUVOIR D'ACHAT**

**Partager équitablement  
les richesses créées dans  
l'entreprise**

#pouvoirdevivre

Le nombre de points distribués au titre de l'enveloppe pour l'égalité professionnelle femmes-hommes est en retrait à 458 points, un niveau légèrement inférieur à l'enveloppe budgétée (500 points). Au global près de 45% de l'effectif a bénéficié d'une distribution de points en 2018 (soit 697 personnes) contre 30% en 2017.

Le nombre de salariés promus augmente sensiblement en 2018.

Bien que de façon moins marquée, le taux de promotion reste favorable aux hommes en 2018 : 13,6% pour les hommes et 11,8% pour les femmes (25,7% contre 20,2% en deux ans).

Sur l'exercice 2018, l'enveloppe de primes individuelles distribuées remonte à 735 K€, un niveau légèrement inférieur à l'enveloppe annoncée, (800 K€).

### **Le rythme de progression des rémunérations demeure limité en 2018 :**

Cela se traduit notamment par une légère déformation de la répartition de l'effectif, par niveau de rémunération vers les tranches les plus élevées.

### **Focus sur les rémunérations extrêmes :**

Après avoir baissé en 2017 le montant cumulé des 10 rémunérations les plus élevées a progressé de 10,3% en 2018, contre 0,4% pour les 10 moins élevées.

### **Focus sur l'article 39** (retraite sur-complémentaire)

L'article 39 correspond à un régime de retraite supplémentaire à prestations définies réservé à une catégorie spécifique de salariés (cadres, cadres supérieurs). En 2018 la cotisation à ce titre s'élevait à 542 K€, et concerne 18 bénéficiaires (20 bénéficiaires en 2015 pour 303 k€, +78,8% en trois ans).

**Les solides performances commerciales réalisées** malgré la diminution de l'effectif moyen se traduisent par une nouvelle hausse de la productivité des salariés. Une performance qui ne doit pas masquer les situations de tension rencontrées par les équipes du fait des difficultés à pourvoir certains postes.

Au final en 2018, **le CM MABN enregistre une nouvelle amélioration de son coefficient d'exploitation**, (- 0,9 point) **qui s'établit à 58,4%, son plus bas niveau depuis 2012...** Le CM MABN, en comparaison de ses concurrents régionaux, affiche **l'un des plus bas coefficients d'exploitation du territoire**.

**Un résultat net et une rentabilité élevée...** Dans un contexte difficile, (taux bas, forte concurrence, tensions sur les effectifs), le CM MABN se distingue à nouveau par une performance commerciale et financière très solide.

Aussi, de notre point de vue (SECAFI), il est nécessaire pour le CM MABN de mener les efforts nécessaires au recrutement et à la fidélisation de ses salariés au risque de ne pas pouvoir assumer la stratégie définie qui, pour l'heure, porte ses fruits en termes de satisfaction clientèle.



**N'hésitez pas à faire appel à vos élus Cfdt.**