

Sommaire

| | |
|---|---|
| Vous avez des questions ?..... | 1 |
| Edito..... | 1 |
| Actualités de CMM | 2 |
| Le DOSSIER DU MOIS | 3 |
| les Instances Représentatives du Personnel | 3 |
| Les dispositions conventionnelles expliquées..... | 5 |
| Le coin des pouces et le chiffre du mois..... | 6 |
| Pour adhérer à la CFDT ou faire adhérer | 6 |



Vous avez des questions ?

Contactez vos représentants : cfdt21@creditmutuel.fr

Romain GUERS (DSG: romain.guers@creditmutuel.fr)

Pascal ROUSSEY (DS: pascal.roussey@creditmutuel.fr)

Chantal CLERET (DS: chantal.cleret@creditmutuel.fr)

Isabelle DAHMANI (DS: isabelle.dahmani@creditmutuel.fr)

Emmanuel LANCIAU (DS: emmanuel.lanciau@creditmutuel.fr)

Edito :

Relativisons ! Ou la théorie du Juste Milieu.

Prenez l'hypothèse suivante. Ne revenons plus sur les raisons de déprimer, d'être pessimiste, de voir tout en noir, de nous préparer « au pire qui viendra forcément », aux milliers de faillites, au chômage de masse qui s'ensuivra, aux trop nombreux étudiants sans mini-jobs leur permettant de survivre, contraints de recourir à des associations caritatives pour manger, ces mêmes associations qui alertent sur l'explosion, déjà visible, de la pauvreté. En France, en 2021 !

Les erreurs sont dans les excès ou les défauts et seul le « Juste Milieu » est la Voie.

Nous sommes donc salariés d'un groupe qui, pour paraphraser l'un de nos illustres dirigeants, « est le moins pire des endroits ». Nous sommes la banque où «s'il survenait une catastrophe, nous serions les derniers survivants ». Nous ouvrons encore des points de vente, nous sommes sans doute l'un des derniers groupes bancaires à embaucher autant, nous formons et nous formons bien, nous innovons, nous grandissons et nos résultats aussi, fruits du travail de l'ensemble des salariés, maintes fois remerciés pour leur engagement, leur résilience, leur implication et leur professionnalisme. Le Crédit Mutuel se porte bien.

Même si rien n'est parfait dans «notre Crédit Mutuel», loin s'en faut, relativisons et restons dans le « Juste Milieu ». Sachons rester différents des autres sans perdre de vue ce qui nous a permis de l'être.

« ELLE FAIT QUOI POUR MOI LA CFDT ? »

Au cours du mois de janvier 2021, votre section CFDT a rempli les missions suivantes :

- **4** Visites de caisses au titre de la CSSCT et **27** salariés écoutés et conseillés sur leurs conditions de travail, la santé et la sécurité
- **9** heures de réunions portant sur le futur accord CMM sur la QUALITE DE VIE AU TRAVAIL des salariés
- **31** préconisations faites à la DRH pour améliorer vos conditions de travail et votre santé.
- **142** contacts téléphoniques ou entretiens auprès des salariés dans le cadre de nos missions de représentants de proximité



Les Actualités de CMM



ACCORD CMM signé le 18 janvier 2021 « portant sur l'application de mesures salariales et situations spécifiques »

Tout ne se décide pas « en Haut » à Strasbourg et nous sommes signataires d'un accord CMM qui prévoit, notamment:

- Des mesures d'aménagement du temps de travail des salariées enceintes: **prise de poste 30 minutes plus tard le matin ou départ 30 minutes plus tôt le soir dès le 4^{ème} mois de grossesse ET** une amélioration des conditions de travail avec une aide apportée pour éviter le port de charges lourdes.
- Des conditions préférentielles par l'Agence du Personnel accordées aux salariés en CDI à l'issue d'un CDD de professionnalisation de 6 mois minimum.
- La mise en place **d'une équipe support à distance de CDC Part ou CDC Pro pour prendre en charge les portefeuilles de salariés absents pour une durée supérieure à un mois**
- Des mesures spécifiques pour les directeurs ou directrices et les responsables d'activité leur permettant de bénéficier des services de la Plateforme SIMUNDIA de coaching personnel sur le management.
- Un état des lieux concernant les disparités et les éventuelles inégalités de traitement au niveau des coûts des parkings « automobile » dans les caisses et les services
- **Un engagement de la Direction sur la poursuite de son attention portée aux salariés non promus depuis plus de 5 ans (et plus...) et aux salariés non promus depuis plus de 10 ans**

A la **CFDT**, nous suivons avec attention l'application de cet accord visant à réduire des inégalités ou à améliorer les conditions de travail. Vous pourrez nous consulter et nous contacter si vous constatiez, au contraire, que certaines de ces dispositions ne sont pas suivies d'effets...



LE DOSSIER DU MOIS

Les Instances Représentatives du Personnel : CSE - CSSCT - RP - DS

Les ordonnances de 2017 sur le Code du Travail ont rebattu les cartes en matière de représentation des salariés... Vous avez du mal à vous y retrouver ? Vous pensez que les CE existent toujours en France ? Vous croyez que les Délégués du Personnel sont encore d'actualité ? Vous vous demandez de quoi est fait le quotidien de vos élus et de vos représentants du personnel... **«C'est vrai, ça : il fait quoi de ses journées mon collègue de la CFDT ?»**

| Le sigle | A quoi ça sert ? |
|---|--|
| IRP | Ce sont les Instances Représentatives du Personnel qui ont fusionné suite aux ordonnances «Macron» : Article L. 2311-1 - Code du Travail (Modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017) |
| <p data-bbox="268 853 336 891">CSE</p>  | <p data-bbox="518 846 1477 965">Le CSE (Comité Social et Economique) est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise. Pour CMM, 18 membres élus titulaires vous représentent.</p> <p data-bbox="518 969 1477 1032">Le code du travail prévoit une information et une consultation obligatoire du CSE sur différents sujets. Il est donc amené à émettre des avis consultatifs.</p> <p data-bbox="518 1037 1477 1182">Il formule également, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, les conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite.</p> <p data-bbox="518 1187 1477 1312">Il assure l'expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise. Enfin, le CSE exerce des missions générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail.</p> <p data-bbox="518 1350 1477 1447"><u>Vos élus CFDT au CSE de la fédération CMM : Virginie CHOCHOY, Isabelle DAHMANI, Pascal ROUSSEY, Aurélie LAURENCIN, Emmanuel LANCIAU et représentant syndical CFDT au CSE : Romain GUERS</u></p> |
| <p data-bbox="245 1453 357 1491">CSSCT</p>  | <p data-bbox="518 1447 1477 1570">La commission est là pour traiter des questions de santé, sécurité au travail et des conditions de travail. Elle se réunit une fois par trimestre, et peut provoquer des réunions extraordinaires si besoin. Les membres de la commission doivent obligatoirement être élus au CSE. Pour CMM, 4 membres CFDT et un représentant</p> <ul data-bbox="539 1608 1477 1921" style="list-style-type: none"> • Faire des visites de caisse et services du siège (vérification de l'ergonomie des postes de travail, point sur incivilités, conditions de travail...). • examiner les effets sur les conditions de travail des employés, des projets qui lui sont soumis. • faire des propositions d'actions préventives concernant la santé la sécurité et les conditions de travail. • Analyser les risques professionnels et suivre la mise à jour des DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). • Analyser les documents stratégiques comme le plan annuel de prévention des risques professionnels. <p data-bbox="518 1960 1477 2049"><u>Vos représentants CFDT à la Commission SSCT : Virginie CHOCHOY, Isabelle DAHMANI, Chantal CLERET, Emmanuel LANCIAU et Mathieu TEYSSIER représentant syndical CFDT.</u></p> |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">RP</p>  | <p>Le représentant de proximité est un nouvel acteur destiné à compenser la fusion des fonctions des élus du personnel au sein du Comité social et économique (CSE) et d'éviter une centralisation excessive, au niveau de l'entreprise, de la représentation du personnel par le CSE.</p> <p>La loi est restée très imprécise sur son rôle exact et sur ses missions.</p> <p>Pour CMM, 20 représentants de proximité ont été désignés pour faire remonter les réclamations individuelles et collectives des salariés. Mais les RP ont également des missions élargies dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. <i>Nous vous écoutons : prenez la parole !</i></p> <p>Vos RP CFDT : Chantal CLERET, Isabelle DAHMANI, Pascal ROUSSEY, Alain SENDOU, Méлина PINCK et Emmanuel LANCIAU</p> |
| <p style="text-align: center;">DS</p>  | <p>Le délégué syndical est un représentant du personnel qui, contrairement aux membres du CSE, n'est pas élu mais désigné par l'organisation syndicale pour la représenter auprès de l'employeur. Il est l'interlocuteur principal de l'employeur en matière de négociation collective.</p> <p>Le DS représente son syndicat et participe notamment aux négociations dans l'entreprise avec l'employeur. Pour remplir son rôle, il dispose de moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Crédit d'heures entre 12 et 24 heures/mois selon l'entreprise •Liberté de déplacement : le DS peut, durant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de ses missions. <p>Au Crédit Mutuel Méditerranéen, il y a 5 Délégués Syndicaux CFDT. Ils sont vos interlocuteurs privilégiés pour répondre à toutes les questions que vous vous posez sur vos conditions de travail ou à des problématiques plus personnelles que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de vos fonctions. Tout ceci dans le strict respect de la confidentialité.</p> <p>Vos Délégués Syndicaux CFDT : Romain GUERS, Isabelle DAHMANI, Chantal CLERET, Pascal ROUSSEY et Emmanuel LANCIAU</p> |
| <p style="text-align: center;">DSG</p>  | <p>Un DSG, c'est déjà un Délégué Syndical dans sa propre entreprise. Il est élu tous les 4 ans par une assemblée générale de toutes les sections syndicales CFDT du Groupe Alliance Fédérale afin de représenter la CFDT et de coordonner et d'aider l'ensemble des équipes syndicales. Pour nommer un DSG il faut être un syndicat représentatif et passer la barre de 10% des mandats exprimés sur l'ensemble du Groupe lors d'un cursus électoral complet. Après son élection, il est alors nommé par la Fédération CFDT des Banques et Assurances afin de la représenter et de négocier les accords sur le périmètre social de tout le groupe Alliance Fédérale (45000 salariés répartis sur 13 Fédérations CMUT, 6 Banques CIC, la CFCM, Euro Information, CCS, ACM, 20 Filiales métiers du CM et 4 du CIC, 2 Filiales bancaires du CIC) et de les signer au nom de la CFDT (1^{er} syndicat au Crédit Mutuel / 2^{ème} syndicat au niveau du Groupe). Il y a 5 DSG CFDT dont 3 issus du Crédit Mutuel et 2 du CIC.</p> <p>Votre DSG CFDT : Romain GUERS</p> |
| <p style="text-align: center;">Administrateur Salarié</p>  | <p>« C'est un représentant des salariés, élu au Conseil administration. Il rend compte au syndicat des décisions prises.</p> <p>C'est une fonction délicate car en tant qu'administrateur, il représente les intérêts de l'entreprise tout en portant la voix des salariés ; ainsi, il doit respecter la confidentialité des débats.</p> <p>L'administrateur n'est pas dans le débat contradictoire comme dans d'autres instances, mais dans l'écoute attentive des décisions et surtout dans la projection de leurs conséquences. Il peut cependant influencer en se servant de son droit de vote en séance. »</p> <p>Vos administrateurs salariés CFDT : Catherine EMMANUELLI et Denis SANTELLI</p> |



Dispositions Conventionnelles, Accords, Lois...

Ce mois-ci, la période **REVREM** étant ouverte, nous attirons votre attention sur un acte de management fort :

« LA RÉVISION D'UNE RÉMUNÉRATION »

Chaque manager doit recevoir chacun de ses collaborateurs afin de les informer sur ses décisions et ses propositions de révision de leur rémunération.

Dans le respect de la politique de rémunération de l'entreprise, le manager donnera ainsi du sens aux mesures individuelles et saura être équitable.

In fine, le but de cette démarche managériale d'importance est d'avoir des collaborateurs motivés et conscients d'être traités de manière équitable mais aussi de faire connaître les pistes d'améliorations et de progression de chacun.

SURTOUT, IL NE FAUT PAS :

- Banaliser la révision de situation en ne la valorisant pas suffisamment.
- Se limiter à annoncer la révision de situation sans expliquer ce qui a rendu possible cette décision.
- Annoncer la révision de situation lors d'un échange informel (pause-café, entre deux RDV...).
- Faire des promesses que vous n'êtes pas certain de pouvoir tenir.
- Se retrancher derrière les décisions prises par la hiérarchie ou la DRH, sans les assumer.

AU CONTRAIRE, IL FAUT :

- 😊 Analyser la situation salariale de chaque collaborateur en reprenant les derniers entretiens professionnels, faire un bilan des résultats atteints, avoir à l'esprit les précédentes révisions de salaire
- 😊 Faire des propositions en respectant l'équité entre tous les collaborateurs
- 😊 Annoncer aux collaborateurs concernés la révision de sa situation
- 😊 Le cas échéant, convenir des axes de progression en cas de non-revalorisation
- 😊 Féliciter le salarié ou la salariée et valoriser la décision prise

Il est recommandé d'effectuer ces entretiens individuels dans le bureau du manager et de communiquer les décisions prises, quelles qu'elles soient, le même jour et à l'ensemble des salariés en rdv individuels.

Que le salarié soit conscient des progrès à réaliser ou qu'on lui confirme une révision de sa rémunération, le but à atteindre est de faire comprendre les règles en matière de révision des salaires, d'accompagner le salarié et de conserver des salariés motivés pour maintenir leur qualité de vie au travail et pour le bien de l'entreprise.

« Et vous, avez-vous déjà été reçu par votre manager en janvier ou février 2021 ? »



Pouce vert à :

Notre beau siège marseillais dont les salariés du réseau ont pu apprécier la qualité de la réalisation de sa complète rénovation, lors du Webinaire des Vœux de janvier 2021.

Nous nous dotons là d'un outil moderne et de qualité, ouvert sur le Prado qui fait de l'immeuble l'un des plus beaux bâtiments sur cet axe marseillais.

Bravo pour l'image qui sera ainsi véhiculée par notre groupe Crédit Mutuel sur Marseille et la région !



Pouce rouge à :



Aux entreprises françaises en général (et aux établissements bancaires français en particulier) dont les derniers chiffres en matière de télétravail sont améliorables.

Selon le **Baromètre Télétravail 2021** publié par le groupe MALAKOFF HUMANIS, **31% des salariés sont en télétravail en décembre 2020.**

Avant la crise COVID, ils étaient 30% en novembre 2019 ! Juste un retour à la « normale » donc. C'est la durée hebdomadaire du télétravail, elle seule, qui a augmenté (3,6 jours au lieu de 1,6 jour).

LE CHIFFRE DU MOIS :

31

C'est le nombre de préconisations faites par vos représentants **CFDT** à la DRH pour améliorer vos conditions de travail, votre santé au quotidien et votre sécurité.

PROCHAINES DATES A RETENIR !

Entre le 10 février et le 17 février : les réunions trimestrielles de vos représentants de proximité avec les DR et la DRH.
Le 24 février : Réunion CSE mensuelle

AU PROCHAIN NUMERO !

👉 A suivre dans le prochain MAGAZINE: un Focus sur les ARLS dans le réseau : c'est quoi une ARLS ?



Pour adhérer à la **CFDT** ou faire adhérer

Messagerie : cfdt21@creditmutuel.fr

CFDT CMM - BULLETIN D'ADHESION

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

A retourner :

CMM - Local Syndical de la **CFDT** -Siège- 494 avenue du Prado – 13008 MARSEILLE