

**Sommaire**

Vous avez des questions ?..... 1  
 Edito..... 1  
 Actualités de CMM ..... 2  
 Le DOSSIER DU MOIS ..... 3  
     Les ARLS au CMM : c'est quoi une ARLS ?!..... 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](mailto:cfdt21@creditmutuel.fr)  
 Romain GUERS (DSG: [romain.guers@creditmutuel.fr](mailto:romain.guers@creditmutuel.fr))  
 Pascal ROUSSEY (DS: [pascal.roussey@creditmutuel.fr](mailto:pascal.roussey@creditmutuel.fr))  
 Chantal CLERET (DS: [chantal.cleret@creditmutuel.fr](mailto:chantal.cleret@creditmutuel.fr))  
 Isabelle DAHMANI (DS: [isabelle.dahmani@creditmutuel.fr](mailto:isabelle.dahmani@creditmutuel.fr))  
 Emmanuel LANCIAU (DS: [emmanuel.lanciau@creditmutuel.fr](mailto:emmanuel.lanciau@creditmutuel.fr))

**Edito :**

« *Mieux vaut prévenir que guérir* »

*A l'été 1974, j'étais en vacances chez ma grand-mère, dans le Morvan, en Bourgogne, et j'ai posé mes deux mains sur la plaque de sa cuisinière où mijotait patiemment un de ses lapins... Une fois mes mains décollées, j'ai passé le reste de l'été avec des bandages. Si seulement j'avais été prévenu !*

A **CMM**, nous construisons, en ce moment même, un Plan d'Action et de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (le PAPRIPACT) **grâce à VOUS** et aux documents uniques d'évaluations des risques que vous avez remplis, **collectivement**, dans chacune de vos caisses locales.

Vous pourrez bientôt faire le lien CONCRET ET PRECIS entre ce document (DUER) construit dans vos caisses chaque année et les améliorations que nous apporterons à votre SANTE, votre SECURITE et vos CONDITIONS DE TRAVAIL au quotidien. Bientôt, en avril ou mai prochain, vous participerez à une nouvelle réunion DUER en caisse !

Ainsi, la PREVENTION de la santé au Travail est l'affaire de tous: salariés, managers, Commission Santé et Sécurité et DRH. Tout commence avec **vos** remarques et tous les maillons de la chaîne sont essentiels.

**Maintenant, si vous cherchez à connaître comment ma grand-mère cuisinait son lapin...**

## « ELLE FAIT QUOI POUR MOI LA CFDT ? »

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

- 5 Visites de caisses au titre de la CSSCT et **27** salariés écoutés et conseillés sur leurs conditions de travail, leur santé et leur sécurité
- Plus de **40** heures de travail portant sur le futur PAPRI Pact de CMM
- **15** préconisations retenues par la DRH pour améliorer votre santé et votre quotidien au travail.
- **5** caisses visitées et **53** contacts téléphoniques ou entretiens auprès de salariés dans le cadre de nos missions de représentants de proximité

**JOURS FLOTTANTS 2021** : 0 JOUR - Les salariés sont amenés à travailler selon des rythmes hebdomadaires différents (lundi/vendredi, mardi/samedi), il peut en résulter une différence de jours travaillés sur l'année résultant de la différence de jours fériés tombant un jour ouvré. Cette année équilibre quasi parfait donc pas de jours flottants...



## Les Actualités de CMM



### ACCORD EXCLUSIF AVEC BOUYGUES TELECOM

Bouygues Telecom et le Crédit Mutuel ont conclu, le 31 décembre 2020, un accord de partenariat qui précise les modalités de la vente d'EURO INFORMATION TELECOM, devenant ainsi une filiale de BOUYGUES TELECOM.

Un accord de distribution de long terme permettra à nos réseaux CM et CIC de distribuer prochainement les produits et services fixes et mobiles de BOUYGUES TELECOM.

Nos sociétaires et clients, détenteurs de lignes (« switchées » parfois sur les trois réseaux historiques) seront bien informés par SMS, fort heureusement, ce qui limitera les incivilités qui ne manqueront pas de se faire jour.

Quid des caisses et agences qui se trouvent dans des zones non couvertes par BOUYGUES ?

**Reste une inconnue, de taille** : nos caisses et agences seront-elles amenées, à moyen terme, à effectuer du SAV pour les clients BOUYGUES TELECOM non sociétaires CM et non clients CIC, ayant souscrits leurs forfaits dans les boutiques du réseau BOUYGUES ?



Figure 1 Masque Chirurgical



Figure 2 Masque FFP2



### Une précision importante sur vos masques...VERIFIEZ VOS BOITES ! (attention aux normes)

*Vous vous posez la question ?*

Quelle est la différence entre les masques chirurgicaux (les bleus) et les masques FFP2 ?

**Un masque chirurgical** est un dispositif médical (norme EN 14683) destiné à éviter la projection vers l'entourage des gouttelettes émises par celui qui porte le masque. Il protège également celui qui le porte contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis. En revanche, il ne protège pas contre l'inhalation de très petites particules en suspension dans l'air.

**Un masque FFP** est un appareil de protection respiratoire (norme NF EN 149) destiné à protéger celui qui le porte contre l'inhalation à la fois de gouttelettes et de particules en suspension dans l'air. Le port de ce type de masque est plus contraignant (inconfort thermique, résistance respiratoire) que celui d'un masque chirurgical. Il existe trois catégories de masques FFP, selon leur efficacité: **FFP2** filtrant 94 % des aérosols de taille moyenne 0,6 µm.



# LE DOSSIER DU MOIS

## L' A R L S ou Automate Recyclant Libre-Service

### Présentation rapide :

L'Automate Recyclant Libre-Service (ARLS) CINEO C4080 propose les fonctions habituelles d'un Guichet Automate de Banque (GAB) enrichies des fonctionnalités de remise de chèque scanné, dépôt espèce en liasse valorisant et recyclage des billets.

L'ARLS, Automate Recyclant en Libre-Service est un automate performant mais son installation est conditionnée par :

- Un diagnostic de flux préalable
- Le respect du cahier des charges « sécurités » et « contraintes immobilières »
- La prise en compte de préconisations comme un minimum de 2500 retraits mois sur l'ensemble des automates du point de vente ou un montant minimum de 250K€ dépôts espèces mensuels sur l'automate
- Des formations et tâches indispensables à son exploitation

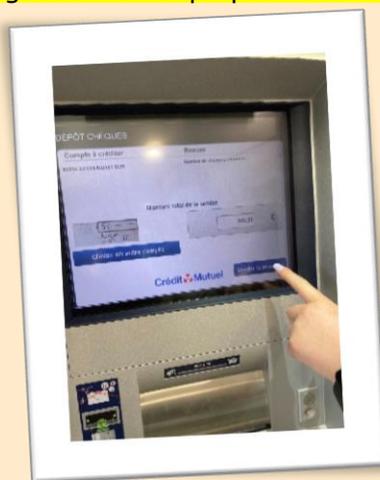
Une caisse CREDIT MUTUEL peut prendre la décision de se doter d'une ARLS selon des critères tels que l'ancienneté du parc des GABS existants mais aussi les conditions immobilières car certains sites ne supportent pas un automate aussi volumineux et aussi lourd. Une étude de faisabilité est ainsi réalisée, au cas par cas, par les services « immobilier » et « sécurité ».

Pour la caisse locale, l'ARLS est ainsi moins chronophage que le simple GAB: un des attendus est de permettre de libérer du temps pour le gestionnaire qui pourra ainsi se consacrer à des tâches commerciales.

### Photos :



Figure 1 : ARLS modèle CINEO C4080



## Témoignages auprès de nos collègues utilisateurs des ARLS dans nos caisses:

- **Enorme gain de temps pour le gestionnaire ETS** sur le traitement des espèces et des chèques
- Recyclage automatique moins de manipulations d'espèces pour le gestionnaire
- Traitement et crédit immédiat pour le client lors de son dépôt « espèces » et « chèques » (chèques moins de 2000€ si bien reconnu par la machine).
- Plus écologique car plus besoin d'enveloppes pour les dépôts

### Points négatifs :

- Le ticket ne sort plus automatiquement, le client doit penser à le demander (souvent oublié)
- **Vigilance du client lors de son dépôt** : il doit insérer son chèque dans le bon sens sinon...
- Le GAB ne reconnaît pas les oublis de mentions obligatoires sur les chèques (endossement)
- Si lors d'un dépôt il y a un problème cela peut bloquer l'automate.

« Depuis 1an et demi, nous avons l'ARLS, ayant beaucoup de dépôts, nous avons le mardi une grosse journée de traitement et les autres jours une matinée entière. Depuis, nous n'avons que 2 jours avec un traitement réduit à 1H30 -2heures maxi. Pour moi, ce temps dégagé m'a permis plus de contacts avec les clients et d'augmenter mon portefeuille »

« J'ai pu travailler en caisse avec le nouveau modèle de distributeur ARLS :  
**Gain de temps** : au lieu de passer 5h/6h chaque jour auparavant pour gérer l'ETS, depuis je passe en tout 45 minutes chèques et espèces confondus  
**Economie** : plus de commande d'enveloppes de remise chèques/espèces, plus de commande de fonds à faire puisque les espèces sont recyclées  
**Développement durable** : moins de papier car plus d'enveloppes de remises utilisées.  
 A contrario, j'ai eu quelques pannes comme un client qui a déposé ses billets avec un trombone, résultat une pièce cassée et le réparateur est venu, une autre fois j'ai dû retirer avec une pince à épiler un bout de chèque coincé.  
 Ce nouveau distributeur est maqique je peux passer du temps à autre chose. »

### Ce qu'il faut retenir :

Avantages	Inconvénients
Gain de temps liés aux ouvertures et traitements des dépôts	Respect contraintes immobilières lourdes.
Gain de temps sur le traitement des remises de chèques qui sont scannées	Interventions techniques importantes du gestionnaire en cas de rares incidents
Gain de temps liés au recyclage (appros et volumes transportés...)	Etude de faisabilité avec des minimas de volumes de retraits/dépôts :
La possibilité de favoriser le télétravail compte tenu de l'allègement du traitement quotidien des dépôts	Nécessité de bien former les salariés pour une bonne adaptation à l'outil et une bonne connaissance des pannes possibles
Diversification des tâches du gestionnaire pouvant se dégager du temps pour des activités commerciales	Nécessité d'accompagner les sociétaires lors de l'installation de l'ARLS pour que les consignes soient suivies avec précision.
Clients crédités J pour espèces et chèques à J jusqu'à 2000 euros	



## Dispositions Conventionnelles, Accords, Lois...

### LE HARCELEMENT MORAL ET LE HARCELEMENT SEXUEL

#### LES DÉFINITIONS

- **Le harcèlement moral :**

Le harcèlement moral se manifeste par des **propos ou comportements répétés** ayant pour objet ou pour effet d'entraîner pour la personne qui les subit **une dégradation de ses conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (Articles 222-33-2 du c. pénal et L 1152-1 du c. trav.). Le harcèlement n'est pas nécessairement le fait d'un supérieur hiérarchique et peut avoir lieu sur une courte période.

*Quelques exemples reconnus par la jurisprudence : dénigrement et brimade, humiliation publique, mesures vexatoires, tâches dévalorisantes, agressivité, tâches dépassant les compétences du salariés, mise au « placard », privations d'outil de travail, avertissements infondés, déclassement, pression disciplinaires, etc.*

- **Le harcèlement sexuel :**

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (Articles 222-33 du c. pénal et L 1153-1 du c.trav)

#### LES SANCTIONS

Le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, est un délit puni par le code pénal de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende en de circonstances aggravantes) et peut être passible d'une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave (arrêt de la Cour de Cassation du 17 novembre 2011)

#### QUI ALERTER ?

Vous pouvez prévenir vos **représentants du personnel**, le **Comité économique et social (CSE)** qui dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur, ou faire un signalement auprès de **l'inspection du travail**.

Notre entreprise s'est par ailleurs dotée, comme le lui impose la loi, de deux **référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**: Mme Catherine CHIOUSSE côté DRH et un membre de la CSSCT, côté salariés.

Le signalement de faits présumés de harcèlement déclenchera une enquête CSSCT/DRH permettant d'analyser et d'évaluer les faits. Si le caractère réel et sérieux des faits rapportés par la victime est confirmé, des mesures seront mises en œuvre par l'employeur pour mettre fin à la situation.

Le salarié pourra par ailleurs saisir le Conseil de Prud'hommes ou le juge pénal, étant précisé que ce sera au salarié de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement (nécessite de conserver des mails, sms, etc...)

**TRES IMPORTANT : LA LOI PROTEGE LES VICTIMES ET LES TEMOINS DE FAITS DE HARCELEMENT (Art L 1152-2 et L1153-3 du code du travail) :** Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir témoigné de faits de harcèlement moral ou sexuel quand bien même les faits dénoncés ne seraient finalement pas établis (Arrêt de la Cour de cassation du 7 février 2012). Seule la mauvaise foi, c'est-à-dire la volonté de nuire en se basant sur des faits dont on connaît pertinemment l'inexactitude, pourrait être sanctionnée.

**POUR ALLER PLUS LOIN :** lire la CHARTE relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence au sein du Groupe Crédit Mutuel CM11 ; art. L. 1153-1 et s. C.trav et 222-33-2 du C. pénal pour le harcèlement sexuel, - art. L. 1152-1 et s. C.trav et 222-33 du C. pénal pour le Harcèlement moral, - art. L. 1154-2 C.trav : actions en justice des organisations syndicales ; - art. L. 1154-1 C.trav : charge de la preuve du Harcèlement ; - art. L. 1155-2 C.trav : sanctions pénales- art. L. 1152-2 C.trav : protection des victimes et témoins du harcèlement moral- art. L. 1153-3 C.trav : protection des victimes et témoins du harcèlement sexuel



## Pouce vert à :

### Tous les salariés du groupe

Les taux d'intéressement et de participation pour les collaborateurs sont le reflet de ces efforts collectifs et demeurent, eux aussi, à des niveaux très élevés.

- le taux d'intéressement s'élève à 10,1216 % ;
- le taux de participation à 2,9946 %.

Au total, le volume cumulé d'intéressement et de participation s'élève donc à **13,1162 %** des salaires bruts annuels (voir votre bulletin de décembre et notre calculatrice **CFDT**)



## Pouce rouge à :



Une 3<sup>ème</sup> enquête de l'organisme OPENSQUARE a rendu ses résultats recueillis auprès de 7 salariés CMM sur 10.

A la question : « **Comment vous sentez-vous ?** » posée par notre employeur CMM, seuls **30%** des salariés répondent que leur état d'esprit est « positif ». Les autres 70% sont soit « hésitants », pour 43%, soit « négatifs » pour 27%.

Dans le réseau les salariés demandent, en premier, lieu d'alléger leur pression commerciale et ce sentiment d'urgence permanent : adaptation des objectifs, plus de moyens, allègement de l'administratif, étalement des projets...

**VOTRE MESSAGE SERA-T-IL ENTENDU ?**

## LE CHIFFRE DU MOIS :

# 310

C'est le nombre des revalorisations salariales validées par les DR suite à la saisie des souhaits de vos directeurs/directrices dans l'outil **REVREM** du 15 janvier au 8 février.

## PROCHAINES DATES A RETENIR !

Le 25 mars 2021: Réunion CSSCT Extraordinaire pour l'élaboration du PAPRI Pact (voir l'EDITO page 1)

Le 8 avril 2021 : CSSCT trimestrielle consacrée à votre santé et à votre sécurité et conditions de travail

Le 14 avril 2021 : Réunion Mensuelle du CSE

## AU PROCHAIN NUMERO !

👉 A suivre dans le prochain MAGAZINE: un Focus sur le « **Parangonnage** » (ou Benchmark)



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

Messagerie : [cfdt21@creditmutuel.fr](mailto: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**