



● Plan de développement 2022 suite

Une réunion direction/salariés en présentiel est envisagée courant mars 2022 sous réserve d'une situation sanitaire favorable.

● Projet d'évolution de l'organisation du département Distribution Omnicanale (regroupant l'ensemble des CDR, la prescription et l'équipe conseil habitat)

Nous vous en parlons dans le précédent instant CSE. Suite à la visite de vos élus CFDT, les remarques émises par les salariés des CDR interrogés, ont été remontées à la direction. Celles-ci sont plutôt positives dans l'ensemble. L'avis rendu demande cependant la prise en compte d'ajustements sur les plannings.

Vos élus CFDT seront vigilants sur ces demandes formulées, et demandent un retour à 6 mois sur les flux du samedi après-midi afin de juger de l'opportunité du schéma. Nous restons à votre disposition pour les suites du projet.

● Perf & Co 2022

En fin d'année dernière, la direction nous avait annoncé une simplification de la démarche et une diminution des critères suivis c'est pour ça qu'on est passé à 36 critères.

Ah d'accord... Nous n'avons visiblement pas la même définition des termes «simplification» et «diminution»... En bonus, pour les CCM de communes en zone blanche pas de passe droit : tu ne captes pas, tant pis pour toi ! Le critère reste de rigueur.

Pour la répartition de la prime, nous restons sur un 50/50 collectif/individuel.

● La Filière Mer au CMB

L'information vous a été donnée dans le paragraphe "Plan de développement 2022". La France étant la 2eme surface maritime mondiale et la Bretagne la première région maritime française, l'entreprise souhaite développer ce marché.

Au regard d'enjeux internationaux, nationaux, régionaux, de concurrence et interne, la future politique maritime va se décider dans les 2-3 ans à venir et nécessiter de nombreux besoins d'accompagnement. La pêche, l'aquaculture, la filière algues, les énergies maritimes renouvelables (EMR), la plaisance ou les infrastructures portuaires seront autant de projets de développement.

● Côté ASC

Le CSE CMB vous a adressé un chèque cadeau de 100€ courant janvier, n'ayant pas pu vous proposer toutes les activités prévues sur 2021. Nous espérons que c'est une action qui vous satisfait en attendant de recevoir votre enveloppe personnelle suite aux NAR... ;)

● Masques

Un réassort est prévu dans les caisses très prochainement. Du tissu et de la couleur, pas du chirurgical, RSE oblige.

● Prestataire de consommables

Pour prendre le relai de Manutan, un nouveau prestataire a été trouvé. Les premières commandes devraient être possibles dès la semaine 5.

● Service Assistance Utilisateurs (SVP Réseau)

Les salariés du SAU sont extrêmement sollicités et doivent faire face à du sous-effectif. Le temps d'attente pour les joindre pouvant être long ou exacerbant (notamment sur le créneau 8h30-10h), s'y ajoute un nombre d'incivilités croissantes.

Suite au tract de la CFDT, la Direction a pris des mesures immédiates ayant conscience de cette problématique et des conditions fortement dégradées. Des renforts sont en cours et des mesures pérennes doivent être prises.



● Plan de développement 2022

En préambule, la direction a souligné les résultats records de l'année 2021 ! Les salariés attendent toujours la récolte de tous ces efforts...

Le plan 2022 présenté par la direction s'articule autour de différents axes dont la plupart des thèmes ont vu le jour en 2021.

- Projets d'accompagnement des clients via le développement d'une filière patrimoniale, du marché de la mer ou du cashback. Ceux-ci sont en cours de finalisation.

- Un nouveau modèle de relation clients particuliers présentant une joignabilité sociétaire améliorée et promouvant notre modèle coopératif (*aurions-nous omis le mutualisme ?*) pour en faire un élément clé de différenciation.

- Projets visant l'efficacité opérationnelle via le renouvellement du parc GAB, l'optimisation du coefficient d'exploitation ou le renforcement du dispositif risques.

- Le développement des richesses humaines au service d'une performance durable sera également un élément phare du développement 2022.

Quelle belle philosophie ! Dans les textes, vos élus CFDT ne peuvent qu'adhérer puisqu'elle doit remettre le salarié au cœur du moteur CMB. Révision des compétences managériales avec une formation de ces derniers qui intègre la notion de personne et le développement du savoir-être. Le télétravail, le format de la réunion d'équipe et une réflexion sur le dispositif Perf&Co sont autant d'autres points planifiés. Concernant le maillage des agences, il nous a été communiqué l'absence de projet global au niveau du CMB. C'est à l'échelle des DD que sont analysées ces opérations. Pas d'information supplémentaire. Ceci est dommageable car pour défendre l'emploi et vous accompagner, vos élus du personnel ont besoin d'être informés largement en amont. Si certains projets semblent tout à fait cohérents, en pratique nous attendons de voir puisqu'une des nouveautés de 2022 est l'absence de temps fort, mais que nous avons déjà pu constater de ci, de là des dérives et une pression commerciale accrue, par des objectifs mensuels à réaliser bien supérieurs à ceux d'un PAC lissé mensuellement...

A l'issue de cette présentation, la CFDT a procédé à une déclaration en séance :

"La CFDT prend acte de la présentation du plan 2022.

Nous constatons l'ambition de l'entreprise qui se donne des objectifs 2022 supérieurs à ceux de 2021 qui n'ont pourtant pas tous été atteints. Nous avons pris bonne note du potentiel innovant et agile du groupe et sommes heureux d'apprendre l'engagement RSE dans la politique générale du groupe .

Par contre, nous dénonçons la grande disparité entre l'ambition et les moyens. En effet, nous nous opposons fermement à la méthode du faire plus avec moins ! Au sortir d'une période longue et difficile sur le plan sanitaire, le réseau craque, croule, pleure ...

Comment expliquer le turn over de plus en plus important ? Comment expliquer la perte de 60 postes dans le réseau ? Comment palier aux postes vacants qui amènent une surcharge de travail ? Comment expliquer le manque d'attractivité des jeunes pour le réseau ? Comment disposer de plus de temps commercial quand les charges administratives augmentent exponentiellement ? Comment compenser la fermeture de nombreux points de vente en réduisant notre maillage territorial ? Comment donner du sens à un travail reconnu principalement par le combien ?

La CFDT demande à la Direction d'être attentive à ces points.

Les résultats 2022 ne pourront être atteints que si des moyens humains suffisants sont mis en place dans le respect de la qualité de vie au travail et nous serons vigilants au respect de la dignité des forces de production engagées.

La CFDT espère également que la Direction tiendra ses engagements que ce soit sur la mise en place de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise , sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ou sur les rémunérations."

Adhérez à la CFDT



cfdtcmb@gmail.com



www.cfdt.fr
www.cfdt-creditmutuel.com



[cfdtcmarkea](#)



[cfdtarkade](#)