



Expérimentation des nouveaux horaires

Ce test a pour volonté de faire bouger les lignes et de s'adapter à la clientèle en étudiant ce qui peut être proposé autour de la pause méridienne. L'objectif final est double, en alliant satisfaction clients, via des RDV ou du phoning entre midi et 14h (CSRDV), et qualité de vie au travail (QVT) pour les salariés.

L'expérimentation s'étale sur 9 mois et regroupe deux structures pilotes sur chaque DD, structures de tailles suffisantes afin de ne pas perturber leurs fonctionnements.

Deux équipes s'articulent autour de ces différents horaires avec rotation toutes les quatre semaines :

mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
09:15	09:15	09:15	09:15	09:00
13:00	13:00	13:00	13:00	13:00
14:00	14:00	14:00	14:00	
18:00	18:00	18:00	18:00	

Equipe 1

mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
08:45	08:45	08:45	08:45	09:30
12:00	12:00	12:00	12:00	13:30
13:00	13:00	13:00	13:00	
17:30	17:30	17:30	17:30	

Equipe 2

La réunion d'équipe a lieu de 14h à 16h le jeudi. Notons qu'aucun autre établissement ne pratique ces horaires sur nos territoires mais que des essais dans d'autres groupes bancaires ont été faits dans le passé, et non retenus sur le long terme. Serions-nous en décalé de quelques années sur ce qui s'est pratiqué chez le géant vert par exemple ?

Des interrogations quant à la cohésion de deux équipes tournantes, la gestion de la prise des congés ou de celle des absences, sont des points d'attention relevés.

La direction répond qu'il s'agit d'un test et qu'une prise en compte de ces éléments se fera au fur et à mesure du déroulement de celui-ci.

Vos élus trouvent dommageable de ne pas avoir été associés à la réflexion sur ces modifications d'horaires et de n'avoir été informé que très tardivement de la mise en place du test.

TEST HORAIRES DÉCALÉS : CHASSÉ CROISÉ DES SALARIÉS



Ce chantier ne serait pas l'arbre qui cache la forêt d'une réorganisation globale et en profondeur de notre réseau de CCM ?

Un groupe d'expression dédié à ce sujet IMPORTANT va être constitué pour recueillir vos commentaires. Vous pouvez nous contacter par mail à la BAL cfdtcmb@gmail.com et un numéro utile pour toutes demandes : 02.98.000.493.

NB : Une réflexion plus globale va être menée sur l'intérêt du CSRDV l'après-midi au vu du contexte actuel car il présente de nombreux avantages.

Masques en CCM

Les précédentes dotations ont été dimensionnées jusqu'à fin septembre 2021, si, si ! Si un réassort s'avère nécessaire, une demande est à faire au siège par le référent covid. Envoi rapide annoncé.

Dispositif Gestion Droit aux Compte

Afin de renforcer la maîtrise du dispositif d'inclusion bancaire, mais aussi pour sortir un sujet "irritant" du réseau, une centralisation des EER et de la gestion de portefeuille des clients droit au compte (DAC)-particuliers et pros- a été opérée dans le service de Gestion des Personnes sous Mesure de Protection, à la DD22.

En conséquence, la relation personnalisée de ces sociétaires (appels et messages) s'effectue à distance. Un point d'attention sera porté pour le suivi des EVCO ou des risques (DECP et fraude).

■ Fusion d'UT sur Rennes - quels impacts en termes d'emploi et de conditions de travail ?

Les élus ont un avis à rédiger pour fin septembre sur ce projet d'une ampleur inédite.

Des 3 UT actuelles (Rennes Ste Anne, Rennes Poterie et Rennes St Hélier), il n'en restera plus que 2.

L'UT de Rennes Ouest, ex UT de Ste Anne intégrant Rennes St Jacques, et l'UT de Rennes Est, issue de la fusion de l'UT de Poterie et de St Hélier, avec transfert de Chantepie sur l'UT de Cesson.

La présentation est à date beaucoup trop floue pour mesurer les impacts en termes de nombre de points de vente, d'effectifs et de répartition des portefeuilles.

Vos élus notent que plusieurs réorganisations ont déjà eu lieu ces dernières années sur le secteur de Rennes, avec, d'un côté l'ouverture d'un point de vente -Stade 2- et de l'autre, la fermeture de pas moins de 8 points de vente. La fermeture de Rennes Roosevelt étant déjà prévue.

Nous avons remonté plusieurs questions à l'employeur pour pouvoir mener une analyse précise et mesurer l'ensemble des impacts sur nos emplois et sur nos conditions de travail.

Compte tenu de l'ampleur du projet, l'employeur a accepté de prolonger le délai pour que l'instance rende son avis fin septembre. Cela nous laissera le temps d'échanger avec les principaux concernés : les salariés ! Nous avons consacré la BAL cfdtcmb@gmail.com et un numéro dédié à ce sujet : 02.98.000.493.

■ COPARCIF

C'est un dispositif de financement UNIQUE, interne à l'UES, qui peut permettre après 3 ans d'ancienneté, de financer des projets de formations pour une reconversion professionnelle externe ou un accompagnement social (dans un cadre associatif par exemple).

Le contrat de travail est alors suspendu et le salaire est maintenu pendant toute la durée de la formation. Les frais pédagogiques et annexes (logements,...) peuvent également être financés.

Vous en voulez plus ? En cas d'erreur de reconversion, il est possible de réintégrer le groupe !

Plus de renseignement sur le **go/coparcif**. Vous y trouverez l'ensemble des informations et contacts utiles, mais aussi la publication de témoignages d'anciens salariés ayant effectué une reconversion.

La CFDT est, bien entendu, là pour vous accompagner !

■ Bilan annuel Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT)

Des départs de l'entreprise en hausse et des recrutements en baisse.

Dans l'avis rendu par l'instance, nous avons interpellé la direction sur la baisse continue des effectifs dans le réseau CMB et la fermeture de plusieurs points de vente.

Le turn over au CMB passe à 7,32% en 2020 (6,03% en 2019) et cet indicateur a doublé en 5 ans. Vos élus demandent depuis plus d'un an la présentation de l'évolution du maillage du territoire CMB, sans obtenir satisfaction.

Parallèlement, la charge de travail des salariés du CMB s'alourdit d'année en année, tant au niveau commercial, qu'administratif et réglementaire.

Des mesures doivent être prises de manière urgente pour enfin réduire cette charge, afin d'améliorer les conditions de travail.

La direction doit nous présenter prochainement le résultat de l'enquête qui a été menée et qui doit aboutir à un plan d'actions pour préserver la SANTE et les CONDITIONS DE TRAVAIL des salariés. Vos 4 référentes CFDT SANTE, SECURITE et CONDITIONS DE TRAVAIL : stephanie.le-bars@cmb.fr, anne-caroline.klaus@cmb.fr, chrystele.guerin@cmb.fr et marina.markovic@cmb.fr

■ Fichier de révisions salariales :

Accessible par le manager dans le go/promotion, celui-ci doit le mettre à disposition dans le drive de la CCM.

Allez vérifier votre nom y est peut être !

■ Négociations

Dans notre tract du 18/06, vos élus étaient fiers et heureux de vous informer de l'aboutissement constructif des négociations menées sur les conditions de travail, notamment avec l'obtention, par vos élus CFDT, du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA, ancienne prime Macron).

La date de versement sera fonction de celle de parution du décret.

Les autres actions négociées portant sur l'amélioration des conditions de travail doivent voir le jour très rapidement.

**Vos élus CFDT vous souhaitent un très bel été.
Pour une rentrée sereine, la recette est simple :
des congés bien mérités et surtout adhérez à la
CFDT !**

Adhérez à la CFDT



cfdtarkade@arkea.com
cfdtarkade@gmail.com

Go/CFDT

http://

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



[cfdtmarkea](https://www.facebook.com/cfdtmarkea)



[cfdtarkade](https://twitter.com/cfdtarkade)