

## ON FAIT LE POINT

Indépendance du Crédit Mutuel Arkéa. L'avis du CCE et de la CPC

P. 2

## ON EN CAUSE

Commission Économique : les grands chiffres

P. 5

## MAX CRITIC

ADN 100 % mutualiste : « Yes we can » !

P. 6

# arkadie

LES ÉCHOS DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

JOURNAL D'INFORMATION DES SALARIÉS DE L'UES ARKADE



## Et après ?

Le 18 octobre, les élus du CCE ont rendu leur avis (seulement consultatif bien sûr) sur le projet d'indépendance porté par la Direction et sur lequel ils étaient consultés depuis le début de l'été. Ce projet, vous en avez entendu parler et avez pris connaissance des grandes lignes dans la presse. Ses fondements principaux : le renoncement à la marque Crédit Mutuel, la sortie du Groupe Crédit Mutuel national et la transformation des caisses locales en Sociétés Coopératives Locales. Avec tous les impacts qu'un tel projet induit clairement, ouvertement... ou pas.

Cette consultation s'est déroulée en deux temps, les élus du CCE ayant mandaté, en plus d'un expert économique, leurs collègues de l'autre instance centrale, la Commission Permanente de Coordination des IDP-HSCT, pour mesurer les incidences d'un tel projet sur les conditions de travail. Le 10 octobre, la CPC a rendu à l'unanimité un avis défavorable, considérant que les impacts sur

les conditions de travail d'un projet aux contours encore flous avaient été sous-estimés.

Quant au CCE, il a rendu son avis sur le projet d'indépendance... Alors qu'au CMMC, les sociétaires des 30 CCM votent, eux, depuis la fin septembre pour quitter le Groupe CM Arkéa et intégrer le CM11. Drôle de contexte, étrange simultanéité, vous en conviendrez. Comme vous le découvrirez en détail en pages intérieures, les élus du CCE, dans leur très grande majorité, ont rendu un avis défavorable sur le projet d'indépendance. Nous avons, dès l'entame de la consultation, souligné les « carences » (sic) du dossier de la Direction, ce que celle-ci avait contestées.

Force est de constater qu'après quasiment 4 mois d'échanges denses et contradictoires avec la Direction, des experts, des avocats, l'ACPR et l'AMF, les faits nous donnent raison. Il y a de très nombreux points majeurs d'incertitude dans ce dossier d'indépendance.

Un point important ressort à peu près clair de cette consultation : le calendrier optimiste de la Direction sera sans doute perturbé car elle convient désormais qu'elle devra attendre le « feu vert » des tutelles pour entamer la seconde phase de vote des conseils d'administration des caisses locales. Vraisemblablement quand un projet plus abouti pourra leur être proposé.

Dans l'intervalle, le travail des élus du CCE ne s'arrêtera pas à notre avis du 18 octobre. Dans ce projet aux multiples tiroirs et étapes, nous avons demandé à être consultés sur chaque point en suspens comme le Code du Travail nous y donne droit. Un droit que la Direction semble vouloir, néanmoins, nous contester.

Vous trouverez dans les pages centrales de cet Arkadie, les principaux éléments, chiffres et arguments qui ont conduit les deux instances centrales de l'UES Arkade à émettre des avis défavorables.

Bonne lecture.

Jean Le Nir  
Secrétaire du CCE



# Commission Économique : les grands chiffres

DES CHIFFRES, DES CHIFFRES, ET ENCORE DES CHIFFRES...



## MAIS QUELS CHIFFRES ?

Le 1<sup>er</sup> semestre 2018 est de très bonne facture pour de nombreuses banques, dont le Crédit Mutuel Arkéa avec un résultat net en hausse de 53 M€ à 247 M€.

Oui, mais avec quelles normes comptables ? Le passage à la norme IFRS 9 favorise cette hausse qui ne serait « que » de

4 M€ (+1,6 %) sinon. En effet, en appliquant cette norme, le résultat du premier semestre 2017 aurait été supérieur de 38 M€.

## ACTIVITÉ COMMERCIALE

- **Crédits** (+2,4 %) portés par les crédits à la consommation et aux professionnels. La hausse des encours atteint même 5,6 % (à l'instar du marché) sous l'effet de la chute des rachats de crédits. Le crédit à la consommation booste l'activité avec une hausse des encours de 14 % contre 7 % pour le marché (mais la production de crédit habitat de CFCAL est intégrée dans le volume des crédits à la consommation).
- La **conquête** nette de clients atteint 54 % du plan annuel avec une conquête brute en hausse de 14,1 % portée essentiellement par le CMB et Novelia. Nouvelle Vague (Max), **après avoir patiné au démarrage, profite de l'été, et des spots de publicité TV pour reprendre des couleurs.**
- En **assurances ANVP**, ça « roule ».

**Au final, seule l'épargne laisse à désirer. Le plan n'est atteint qu'à hauteur de 27 % en collecte au 30 juin, seule l'épargne bancaire rémunérée, tirée par ABEL, fait mieux que le marché.**

## Vous avez dit égalité pro ?

COMME CHAQUE ANNÉE, EN SEPTEMBRE, LA COMMISSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DU CCE A PRÉSENTÉ SON RAPPORT À LA DIRECTION. ÇA AVANCE MAIS IL SUBSISTE ENCORE DES POINTS À AMÉLIORER.

### NOTRE ANALYSE SE RAPPROCHE DES ATTENTES

- **Le temps partiel : peut mieux faire !**  
Dans l'accord signé entre la Direction et les organisations syndicales représentatives (OSR), l'objectif fixé s'élevait à 10 % de temps partiel. L'objectif n'est pas atteint par l'entreprise, cela plafonne à 8 % en 2017.
- **Les appels de candidature :** les femmes candidatent globalement moins sur des emplois à responsabilité et sont moins retenues.
- **L'évolution salariale :** la valeur moyenne des primes distribuées aux femmes reste toujours inférieure de 26 % soit 717 euros ! Au niveau des promotions, les hommes perçoivent en moyenne 21 % de plus que les femmes.

### À SOULIGNER

Comme chaque année, la progression des femmes dans les **échelons supérieurs** se poursuit sauf dans les emplois à responsabilité de management du réseau où l'évolution reste moins sensible. Les écarts de rémunérations diminuent de manière très graduelle surtout à partir du niveau 6 par contre.

Pour autant, à la suite des négociations relatives au 5<sup>e</sup> accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signées cette année, nous notons que de nombreuses demandes des OSR et indirectement de notre commission, ont été retenues, notamment :

- l'intégration dans trajectoire des formulaires d'entretien avec le manager

et le salarié avant et après le congé de maternité/adoption/parental,

- la création de 2 guides : l'un sur la paternité, l'autre sur le sexisme et le harcèlement,
- la mise en place d'un questionnaire ouvert à tous les salariés sur le temps partiel (déjà en ligne).

**Et surtout, la direction s'engage à réduire les écarts en euros entre les femmes et les hommes, aussi bien pour les primes que pour les promotions et ce sur des niveaux d'emploi égaux. RDV en 2019, en espérant que ce soit supérieur aux attentes.**



# Indépendance du Crédit Mutuel Arkéa

## L'avis du CCE après 4 mois d'expertise

**LE CCE A RENDU UN AVIS DÉFAVORABLE AU PROJET D'INDÉPENDANCE DU CRÉDIT MUTUEL ARKÉA EN METTANT EN EXERGUE UN CERTAIN NOMBRE D'ÉLÉMENTS D'INCERTITUDES RELEVÉS DANS LE PROJET**

### Concernant le domaine juridique

- Il n'est absolument pas garanti qu'une sortie du Crédit Mutuel puisse être organisée unilatéralement sans l'aval de la CNCM.
- Le projet pourrait ne pas aboutir et le temps nécessaire pour répondre aux interrogations soulevées par les autorités peut s'avérer beaucoup plus long qu'envisagé dans le calendrier prévisionnel.
- Le rôle des futures SCL (Sociétés Coopératives Locales qui remplaceraient les actuelles Caisses locales) semble encore incertain. Une fois vidées de leurs activités bancaires, les élus s'interrogent sur les prérogatives de ces sociétés
- Le rôle des administrateurs des futurs SCL se réduirait donc à celui d'animateurs locaux des valeurs mutualistes et coopératives

**LE TEMPS NÉCESSAIRE POUR RÉPONDRE AUX INTERROGATIONS SOULEVÉES PAR LES AUTORITÉS PEUT S'AVÉRER BEAUCOUP PLUS LONG QU'ENVISAGÉ DANS LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL**

### Concernant le domaine économique

- Nombreuses questions tant sur la solidité du Groupe dans le contexte post séparation que sur les conséquences des différentes actions juridiques ou commerciales menées par le reste du Crédit Mutuel
- Le dossier présenté au CCE laisse en suspens la position des autorités sur la possibilité d'émission de parts sociales nouvelles par les SCL
- 72 % des salariés estiment que le projet aura un impact sur la clientèle, pourtant l'impact d'une fuite de clientèle est minimisé dans le projet présenté
- Le changement de marque va donc nous fragiliser et la concurrence va s'intensifier.
- Le dossier présenté ne tient pas compte d'une possible concurrence frontale avec des agences portant la marque que nous avons dû abandonner
- L'hypothèse retenue d'une baisse mesurée de 2 crans de notation semble optimiste aux dires d'un certain nombre d'experts consultés
- La conquête de la Nouvelle Aquitaine repose sur un modèle expérimental (2 salariés et six mois de recul). Nous attendons les premiers retours pour juger. En attendant nous sommes inquiets pour l'avenir des réseaux existants.

### Concernant le domaine social

- Le projet Nouvelle Aquitaine n'a pas son équivalent dans les autres fédérations, n'y a-t-il pas de projet de développement pour ces régions ?
- Le projet présenté évite le sujet de séparation du CMMC. Quelles propositions pour les salariés concernés désireux de rester dans notre Groupe ?
- La projection des frais généraux se fait à charges constantes malgré les 140 créations de postes en Nouvelle Aquitaine. Comment l'explique-t-on ?
- Comment rester dans la branche professionnelle Crédit Mutuel après un divorce ? Le projet d'alléger la convention collective reviendra-t-il sur la table après la séparation, avec quelles conséquences ?

## Éléments de conclusion

▣▣ FORCE A ÉTÉ DE CONSTATER QUE LE DOCUMENT DE RÉFÉRENCE PUBLIÉ FIN AOÛT PAR LE CRÉDIT MUTUEL ARKÉA LUI-MÊME, A LISTÉ ET DÉCRIT PAS MOINS DE TROIS PAGES DE RISQUES MAJEURS.”

▣▣ MALHEUREUSEMENT CETTE ABSENCE DE TRANSPARENCE INITIALE NE FAIT QUE CONFORTER L'ANALYSE DES ÉLUS ET DE SES EXPERTS EN FAISANT APPARAÎTRE QUE CE PROJET [...] PRÉSENTE PLUS DE RISQUES QUE D'AVANTAGES POUR L'AVENIR DE NOTRE GROUPE ET DE SES EMPLOIS AINSI QUE POUR SES SOCIÉTAIRES-CLIENTS.”

▣▣ LES ÉLUS ONT BIEN ENTENDU QUE LA DIRECTION N'AVAIT RETENU QUE LES HYPOTHÈSES AUXQUELLES ELLE CROYAIT. IL SEMBLE TOUT DE MÊME SURPRENANT DE NE PAS INTÉGRER PLUS DE SCÉNARIIS DÉGRADÉS POUR APPROCHER PRUDEMMENT CETTE SITUATION INÉDITE ET COMPLEXE.”

## Le dossier n'est pas mûr

▣▣ NOMBRE D'ÉLÉMENTS SONT INCONNUS DANS CE DOSSIER ET DES ARBITRAGES ET DÉCISIONS, TANT INTERNES QU'EXTERNES, VONT ENCORE INTERVENIR.”

▣▣ L'INSTANCE DEMANDE À CE QUE DE NOUVELLES CONSULTATIONS SOIENT ORGANISÉES AVANT CHACUNE DES DÉCISIONS ET UNE FOIS L'INTÉGRALITÉ DES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE CE DOSSIER TOTALEMENT ARRÊTÉS.”

# L'avis des salariés et l'analyse de l'instance CPC

ÉTANT DONNÉ L'IMPORTANCE DU PROJET, LA CPC A DÉCIDÉ DE RECOURIR À UNE EXPERTISE (RÉALISÉE PAR LE CABINET SYNDEX) : EXAMEN DE DOCUMENTS, ENTRETIEN AVEC DES RESPONSABLES DE L'ENTREPRISE ET AVEC DES MEMBRES DU PERSONNEL, INVESTIGATION DES SITUATIONS RÉELLES DE TRAVAIL DES SALARIÉS ET ENVOI D'UN QUESTIONNAIRE À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'UES ARKADE.

**63,8 %** c'est le taux de participation

LES DEUX PREMIÈRES PARTIES SONT ÉTABLIES SUR LES MODÈLES DE QUESTIONNAIRE DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

**77 %** des répondants estiment faire face à une charge psychologique de travail élevée.

En caisse locale (**42 %**) sont touchés par les situations de travail dites « tendue » contre **22 %** pour les services centraux.

LE MANQUE DE TRANSPARENCE OUVRE LA PORTE À INTERPRÉTATIONS ET RUMEURS”



## LA TROISIÈME PARTIE EST CONSACRÉE AU PROJET D'INDÉPENDANCE PORTÉ PAR LA DIRECTION

La majorité des salariés manquent d'information sur les projets de croissance et d'évolution de l'activité et le manque de transparence ouvre la porte à interprétations et rumeurs.

**66 %** des salariés, à date, ont confiance dans la direction pour mener le projet.

- Les avis sont partagés sur les valeurs et principes du mutualisme.
- Le projet est susceptible de générer des tensions avec la clientèle ou entre collègues.
- Le **changement de marque** peut être perçu comme un facteur de développement de la clientèle (**56 %**) et ne semble pas perturber les salariés dans leur communication avec les clients (**58 %**).

### EN REVANCHE,

**72 %** estiment qu'il comporte un risque de perte de clientèle, qui pourra fragiliser la banque et demandera un effort commercial important.

Pourcentage atteignant **80 %** pour les répondants du réseau.

**43 %** des répondants pensent que la **sécurité de leur emploi** serait menacée dans le cadre de ce projet.

### Les attentes des salariés

**20 %**  
une plus grande reconnaissance de leur travail

**18 %**  
une amélioration des conditions de travail et spécifiquement du rythme et de l'intensité.

**14 %**  
l'amélioration du climat social.

### En conclusion La CPC a rendu un avis défavorable sur le projet : POURQUOI ?

- Parce qu'il apparaît que la conduite du projet n'est pas aboutie, dans le sens où elle ne donne pas suffisamment d'éléments pour comprendre la logique finale et les moyens matériels, humains, techniques, sociaux et procéduraux pour pouvoir se projeter.
- Parce que le projet d'indépendance tel que présenté à ce jour minimise l'impact sur les différents services des chantiers à mener et des évolutions organisationnelles possibles. De ce fait, il n'évalue pas suffisamment finement la charge de travail des salariés concernés.
- Il nie également les incidences probables de l'abandon du statut mutualiste qui pourrait entraîner une perte de repères pour les salariés.
- Enfin, il sous-estime les conséquences du changement de marque commerciale qui demandera un effort commercial important dans un contexte où la charge de travail est déjà lourde.

**NOUS VOUS INVITONS À CONSULTER L'INTÉGRALITÉ DE L'AVIS DE LA CPC SUR LE SITE DU CCE DANS LA RUBRIQUE INFOS DU CCE/AVIS**



# ADN 100 % mutualiste : « Yes we can » !

L'ADN c'est ce qui nous construit. À défaut de pouvoir rester mutualiste pour de vrai, si ça continue comme ça, avec ce foutu organe central, on le restera mais que dans l'esprit. Ce n'est pas si grave non ? On a ça dans le sang, dans nos gênes, dans nos tripes !

Les sociétaires savent-ils qu'à l'inverse des sociétés capitalistes, nous, les entreprises mutualistes ne sommes pas tenues de faire la course à la rentabilité à tout prix, ni servir à l'enrichissement des parties prenantes ? Quoi qu'il en soit, ils savent bien que nous sommes à leur service, à leur écoute et seulement là pour répondre à leurs besoins et leur faire profiter à plein de tous les nouveaux produits proposés à chaque nouvelle campagne commerciale. En veux-tu (ou pas) ? En voilà quand même. Et oui, on a nos objectifs à remplir. Mais attention, pas n'importe comment. Avec le « parcours client » s'il vous plaît.

Le livre blanc prévoit de chouchouter les sociétaires. On ne fera pas que remplir leur caddie à commission. Ah oui zut ! Les autres entreprises proposent aussi le « parcours client »... Oui mais nous on le fait mieux, on le fait avec une intention sincère. On fait tout

mieux de toutes les manières, ça se voit non ? On est branché, on est connecté, on est numérique. On est la « Banque qui va avec la vie » et plus la « Banque à qui parler ». En même temps, nous quand on voulait nous joindre ce n'était plus possible, alors on a préféré changer de slogan et laisser l'original aux autres. Après tout, ce qu'on nous demande, c'est d'être là avec les sociétaires dans les moments clés, pas dans le quotidien. Il ne faut pas perdre de vue les bâtons et les carottes !

Bon je vous laisse, il paraît qu'on est en retard sur le plan de marche en épargne. Je vais aller placer deux ou trois parts B et une obligation trajectoire territoire octobre 2018. Si on me parle de risques, je répondrai territoire et liberté... Je ne voudrais quand même pas louper mon Perf&Co cette année, ça aussi c'est rentré dans les valeurs d'Arkéa.

Je ne vous ai pas convaincu ? Allez, ayez confiance. L'ADN mutualiste, c'est comme les nouveaux Pokémons, en cherchant bien avec son smartphone, on les trouve !

*Max, pour vous servir*

