



● Température des bureaux

Dans certains bureaux ça caille, ça pèle, ça meule, avec des températures bien en-deçà de 19°C. Pour rappel, 19°C doit être la température constatée dans le bureau le plus froid de la caisse ou service. Aussi, en cas de température anormale constatée, il faut alerter les services immobiliers des DD ou vos élus Cfdt afin de faire les réglages qui s'imposent. Et tant mieux pour les bureaux qui seront à une température plus agréable 😊

● Avis Google

Des collègues sont de plus en plus impactés par les avis Google négatifs de clients qui remettent en cause les compétences professionnelles de ces derniers, nuisant à leur réputation et à l'image de l'entreprise. Si vous ou votre CCM êtes concernés, merci de nous faire remonter l'information sur la BAL cfdtcmb@gmail.com pour un recensement exhaustif.

● Evolutions du dispositif Perf&Co

Pourquoi ces changements ? C'est la direction qui le dit : pour s'adapter aux évolutions de l'entreprise et de ses métiers, pour répondre aux attentes des salariés et des managers, pour valoriser les réalisations individuelles et collectives, le tout, au service d'une performance globale et durable et harmonisée. Whaou, c'est beau ! 😊 Ca, c'est pour le positif. Le négatif : trop d'indicateurs retenus, un nombre de paliers insuffisants, un recalcul RH toujours opaque.

Ok, donc on change quoi ?

Bah pas grand chose si ce n'est que la bonne situation financière du CMB sera un préalable à tout versement. Le plancher et le plafond de 100 % à 120 % sont maintenus, le montant de l'enveloppe passe de 1700€ (100%) à 3200€ (120%, en baisse) et sera plafonné à 16 % de votre rémunération annuelle brute. La répartition 50% en collectif et 50% en individuel est conservée.

On passe à 22 indicateurs pris en compte pour les CCM (il y en avait 26 aujourd'hui, c'est sûr que ça va changer la vie), 13 indicateurs pour les pôles, CAE et CDR. *Oh comme c'est bizarre que ça ne soit pas harmonisé pour les CCM ???*

En nouveauté, la prime ne sera due que selon les mêmes modalités que l'Intéressement/Participation (GO/ACCORD), exit les 3 mois de présence mini sur site, les arrêts de travail de 90 jours ou plus, exclusion des congés maternités et surtout les comportements à risques pourront être sanctionnés. Comprenez que si vous avez été sanctionné professionnellement, vous le serez financièrement en étant exclu du dispositif. Ah oui ? **La Cfdt a rappelé que la sanction financière est une interdiction d'ordre public.**

L'autre modification porte sur la fin des paliers qui laisse place à une progression «exponentielle» afin de récompenser

chaque pas de performance et réaliser le PAC de manière linéaire.

La direction parle de rémunération exponentielle. Prenons la définition du Larousse :

Exponentiel : Qui a une croissance rapide et continue.

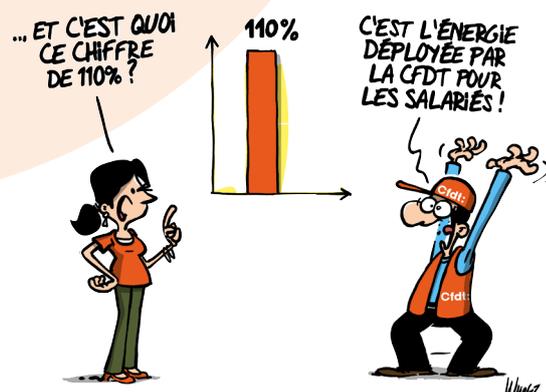


Tiens, tiens, n'y aurait-il pas une petite coquille dans les propos ?!

Pour la Cfdt, même si les cours de maths et de stats ne datent pas d'hier, nous aurions davantage parlé de rémunération croissante. Nous vous laissons juger par vous même !

Dernier point : le recalcul RH qui est en test. Afin de compenser les absences au sein du réseau, le retraitement RH qui ne nous a pas été présenté, se verra appliquer un taux de remplacement des absences forfaitisé. Il devrait s'appliquer en 2024. Sera-t-il basé sur le taux d'absence moyen en 2023 au CMB ? La direction cherche encore..."Les absents ont toujours tort."

La Cfdt a réalisé une enquête flash auprès de ses adhérents, portant sur le volet rémunération pérenne / rémunération variable. Résultats à suivre



● Filière patrimoniale

Ce projet, initié en juin 2021 par la direction, trouve son origine dans différents constats : un Turn Over important sur le métier, une GPP non optimisée, une expertise qui n'est pas toujours visible pour le sociétaire (131 000 foyers patrimoniaux au CMB pour 65 CGP sur l'ensemble de la fédération), une concurrence importante des CGPI ou encore une clientèle patrimoniale vieillissante.

Afin de pallier ces faits et se positionner sur la gestion privée, l'entreprise étudie différentes solutions et entame un test au premier semestre 2023, sur la DD 56.

La construction d'une filière structurée dédiée à l'expertise patrimoniale devrait favoriser les synergies entre les différentes entités du groupe :

- Pôle / CCM, avec un salarié au profil gestion patrimoniale et détenant un portefeuille dédié;
- Pôle / DD, par la création d'un Centre de Gestion Privée dans chaque DD;
- Pôle / groupe, en tissant un lien entre les Centres d'Affaires Entreprises (CAE), Arkéa Banque Privée (ABP) et Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels (ABEI).

L'objectif est de recentrer les CGP sur leur cœur de métier notamment grâce à une prise en charge des dossiers par l'Équipe Conseil Habitat (ECH). Ils disposeront également d'une offre enrichie, notamment sur l'épargne durable. Favoriser la conquête de nouveaux clients ciblés, fidéliser par la qualité de conseil et capter des capitaux seront également de mise.

Si la CFDT demandait depuis des années une valorisation du métier de CGP et des compétences inhérentes, elle trouve dommage que les mesures ne soient pas allées plus loin. En effet, le SAV sur le problème d'accès Domiweb, le plafond de la carte trop bas ou l'ouverture du livret jeune du petit dernier auraient également pu faire preuve de certaines mesures.

La CFDT regrette aussi qu'il n'y ait rien sur la revalorisation du statut de CGP et leur évolution professionnelle. Des mesures de reconnaissances salariales mais aussi la création d'un binôme pour échanger sur les dossiers auraient également été des mesures judicieuses.

La création d'un métier d'assistant commercial sur les pôles pro permettra peut être d'apporter des avancées supplémentaires... Dossier à suivre !

● Fermeture de site

C'était le bureau de Pont-Aven le mois dernier, c'est au tour de celui d'Elliant de fermer prochainement ses portes. Même bilan que le mois dernier : un poste en moins pour la CCM. Vos élus n'ont pu savoir si ce poste sera réalloué dans le réseau ! Tel l'automne, tombent les feuilles du réseau...Vous pouvez contacter la BAL cfdtcmb@gmail.com pour approfondir le sujet.

● Coupure de courant

Un plan gouvernemental prévoit, en cas de grande consommation d'énergie dans le pays, de couper le courant sur des plages horaires bien définies (entre 8h et 13h le matin, et entre 18h et 20h le soir). Le groupe n'est pas considéré comme prioritaire pour la conservation du courant. A ce stade, le plan de continuité de l'activité, dans le cadre d'un parc informatique HS, de distributeurs fermés ou de téléphones coupés, est toujours en cours d'élaboration par l'entreprise. Le traitement des informations gouvernementales sur le sujet et le relais aux salariés est également en cours de finalisation.

● Baromètre de l'expérience collaborateurs

Du bon :

- Relations avec collègues : 86 % d'avis positifs
- Le sens donné au travail : 75% d'avis positifs
- Autonomie : 72% d'avis positifs
- Soutien managérial : 69 % d'avis positifs
- Reconnaissance : 66 % d'avis positifs

Du moins bon :

- Clarté des critères d'évaluation : 34 % d'avis négatifs
- La qualité de l'accompagnement : 32 % d'avis négatifs
- Le sentiment d'efficacité : 33 % d'avis négatifs
- La quantité de travail et le rythme des journées demeurent cette année encore sources de stress et de frustration avec un niveau d'avis négatif de 61 %. La direction annonce que c'est la multiplicité des tâches qui créent la charge de travail.
- La rémunération.

À la demande de la CFDT, la direction indique porter toute son attention et chercher des solutions quant au problème de différentiel de salaire entre les salariés qui sont recrutés actuellement (notamment venant de la concurrence) et ceux qui sont déjà dans l'entreprise depuis plusieurs années.

Ça tombe bien, nous sommes en période de négociation sur la rémunération !

Vos élus CFDT ont à cœur de continuer à se saisir de ce sujet d'importance. La suite l'année prochaine.



Et une nouvelle année d'écoulée ! Vos élus vous souhaitent de bien profiter de ces derniers moments et vous souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année à toutes et tous. Nous nous retrouvons l'année prochaine pour de nouveaux épisodes !

Adhérez à la CFDT



cfdtcmb@gmail.com



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



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



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