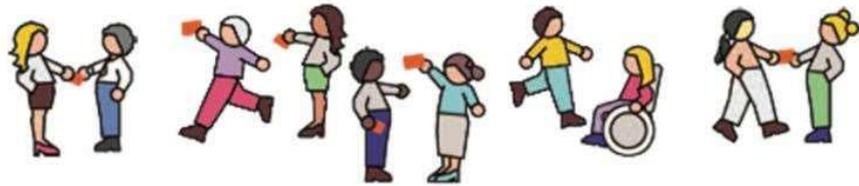




**UES ARKADE**  
Groupe Crédit Mutuel ARKEA

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## DANS LES COULISSES ... DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE CCE

### Newsletter des élus Cfdt du Comité Central

Numéro 13 : 8 MARS 2019

Le 8 MARS se tenait une réunion ordinaire du CCE : voici les **principaux points abordés** :

#### 1/ Le rapport du Président

*Quoi de neuf dans le groupe : les délais de traitements des sinistres chez SURA ? Le contrôle URSSAF d'ARKEA ? Assur & detect ?*

Pour rappel, le Directeur Général ne préside plus le CCE, il se fait remplacer par Marc Gosselin notre DRH qui malheureusement n'a pas une vision économique et stratégique du Groupe aussi complète et précise.

Après un point rapide sur l'actualité économique, nous revenons sur des actualités qui concernent le Groupe :

**Suravenir Assurances** a créé des emplois supplémentaires suite au mouvement de débrayage de nos collègues de la filiale. Le but est de renforcer les équipes pour pallier aux délais d'attente de la gestion des sinistres qui perdurent (il est temps, cela fait 1 an que les délais sont anormalement élevés, ce qui génère l'insatisfaction de nos clients, et surtout la souffrance des équipes dans le réseau et chez Suravenir

**Redressement URSSAF** du groupe (et oui ça arrive...) : Les recours et contestations sont en cours. La direction ne souhaite ni communiquer les montants en jeu, ni les motifs. C'eût été intéressant de savoir pourtant !

Nous demandons un point sur le nouveau produit commercialisé, Assur & detect, pour la maison connectée, réalisé en partenariat avec **Delta-dore** : pour rappel, la direction nous avait annoncé il y a plusieurs mois, avoir renoncé à nouer un partenariat avec Delta-Dore prétextant des prérogatives « trop intrusives » de la CNCM. On peut parler d'auto-censure défensive.

#### 2/ BILAN 2018 ET PLAN 2019

*2018 : Résultat et croissance sont au rendez-vous ; vigilance sur le coefficient d'exploitation et sur une croissance sans dégradation des ratios réglementaires*

*2019 : une activité en croissance pour un résultat en baisse.*

Une année de nouveau **record historique, avec 437 millions d'euros de résultats**, en progression de 2,1 %.

Le coefficient d'exploitation de l'UES augmente à 83,6 %. C'est un **point de vigilance**. Pourquoi ? Peut-être l'expliquer non ?

Nous rappelons que **certains investissements coûteux en cash** n'ont pour l'instant donné aucun résultat positif (Max, Pumpkin). Le directeur financier précise que pour certains investissements il faut regarder sur une période longue. Pas de soucis, nous regarderons dans le rétro...

Le coefficient d'exploitation est à 70% sur le périmètre Groupe et est prévu en 2019 à 73,8%. Pour rappel en 2012 la mission de réduction de coûts que les salariés avaient subi (**mission ACE**) avait été déclenchée à cause d'un coefficient d'exploitation groupe à 75%.

Conclusion : Résultat et croissance sont au rendez-vous ; vigilance sur le coefficient d'exploitation et sur une croissance sans dégradation des ratios réglementaires pour 2018

**Le plan 2019** : une activité qui devrait continuer de croître, pas d'opérations « remarquables ou exceptionnelles » intégrées dans les prévisions. Il faut tenir compte de la baisse des commissions annoncée en 2019. Globalement le résultat devrait être en baisse de 70 millions d'euros environ.

A nos questions sur les coûts financiers liés au dossier d'indépendance, la Direction refuse de répondre, précisant que ces coûts sont « diffus ».

Pour la Direction, le **projet Arkéa 2020** (qui se termine donc en ...2020) ne peut être dissocié de **l'indépendance**, ce projet ne pourrait être mené si la « *centralisation en cours de la CNCM arrivait à son terme* ».

Quant à avoir des exemples factuels de cette « centralisation » de la CNCM qui menace nos projets en cours et plus particulièrement dans le projet Arkéa 2020, la direction refuse de répondre.

### **3/ LA RAISON D ETRE D ARKEA**

*Une « raison d'être » sous forme de bingo des mots à la mode. Il en manque 2 : mutualisme et bien être des salariés !*

En lien avec le rapport Notat-Sénard, publié en 2018, certaines entreprises communiquent désormais sur leur « raison d'être ».

La loi PACTE a même prévu la possibilité d'intégrer cette « raison d'être » dans les statuts des entreprises.

L'objectif de cette « raison d'être » :

- vise à *guider la stratégie de l'entreprise en considération de ses enjeux sociaux et environnementaux*
- *exprime ce qui est indispensable pour remplir l'objet de la société*
- *donne du sens à l'objet collectif qu'est l'entreprise*
- *constitue un guide pour déterminer les orientations stratégiques de l'entreprise et les actions qui en découlent*

Les administrateurs et les salariés ont été conviés à la réflexion : **300 managers et 20 salariés (ah oui quand même !)** pour représenter **les 9000 collègues du groupe (LOL !)**

**Au final la raison d'être c'est .....**

*« Nous voulons être **acteur d'un monde qui se conçoit sur le long terme** et prendre en compte les **grands enjeux sociétaux et environnementaux** de notre **planète** pour les prochaines générations.*

*Nous y contribuons en pratiquant **une finance au service des territoires et de leurs acteurs**, qui s'inscrit dans la durée et **aide chacun à se réaliser**.*

*A cette fin, nous avons fait le choix d'être une **banque coopérative et collaborative** qui favorise un **partage équilibré de la valeur** avec ses sociétaires, clients, salariés, partenaires et territoires. Une entreprise **solidaire, éthique et inclusive**, qui est attentive au **respect de son environnement**.*

*Au quotidien, nous développons, en collaboration avec nos parties prenantes, des solutions innovantes pour accompagner nos sociétaires et clients dans leurs projets de vie et répondre à leurs aspirations. »*

**Bravo ! S'il existait un bingo des mots à la mode qui « claquent bien à l'oreille », cette raison d'être d'Arkea ferait un excellent score (il manque juste le mot de l'année 2018, « bienveillance » pour avoir 10/10 à notre avis ! ) par contre le mot mutualiste a disparu.**

...enfin nous avons rappelé l'énorme décalage qui existe entre ce qui est écrit par la Direction en mode « vitrine » dans cette « raison d'être » et ce que les salariés vivent au quotidien... (Objectifs purement commerciaux, pression dans les réseaux, délais intenable sur les projets au siège, ...).

Nous avons demandé si cette raison d'être une fois validée, était opposable à l'employeur, c'est-à-dire si un salarié pouvait dénoncer des pratiques contraires à cette raison d'être ? La réponse a été claire. Les statuts concernent les administrateurs, pas les salariés et il convient de ne pas tout mélanger (étrange conception de la place qu'on veut réellement accorder à cette raison d'être). "Être ou ne pas être" reste d'actualité.

#### **4/ Information sur le devoir de vigilance**

*Pour améliorer notre RSE : on propose de réduire la distance domicile travail des salariés pour mettre des points sur le bilan carbone et le bien être !*

Nous avons abordé dans ce thème, très transverse, le bilan carbone qui s'est dégradé dans l'entreprise. Le poste le plus important de consommation de carbone, reste les **déplacements des salariés de leur domicile à leur travail !**

Nous avons rappelé à la Direction qu'il faudrait que les RH s'approprient le réflexe de prendre en compte ces trajets lors des mutations des salariés du réseau pour concilier l'objectif carbone et l'objectif bien être.

#### **5/ Index égalité salariale**

*Une note pour toutes les entreprises de plus de 1000 salariés pour évaluer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le CM ARKEA obtient 77/ 100 sur le périmètre de l'UES : une note assez basse et un indicateur contestable ...*

Nouvelle disposition légale pour les entreprises de plus de 1 000 salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars.

La note obtenue en 2018 est de **77/100** pour l'UES (réseaux, siège et filiales historiques)  
-Précision importante, les critères de la loi tolèrent des écarts de 5 %, (autrement dit les écarts de rémunération de moins de 5% ne comptent pas !). C'est un peu gênant pour analyser proprement les vrais écarts et se comparer aux autres banques.  
Heureusement il existe mieux que l'Index, le Rapport de Situations Comparées entre les femmes et les hommes. C'est ce rapport que nous étudions chaque année. Il est une source d'informations très pertinentes réutilisées lors des négociations sur l'accord égalité professionnelle.

A noter, qu'en 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariées devront produire le nouvel index. Autrement dit la fraction des plus hauts salaires du groupe et donc de l'UES, qui « échappe » à notre analyse, comprenez **la SCD**, y sera soumise.

Nous aurons enfin quelques informations sur cette société assez discrète dans ses communications !

#### **6/ Droit à la déconnexion**

*Vecteur de risque psychosociaux, la loi impose aux employeurs de mettre en place des dispositifs de déconnexion au travail : La direction choisit la déconnexion à minima et vous offre le droit de vous encombrer la soirée !*

**Mise en place d'une charte du droit à la déconnexion poursuivant les objectifs suivants :**

-Informé chaque salarié de son droit à la déconnexion et des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

-Réaffirmer l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'entreprise ne souhaite pas aller trop loin pour une réelle déconnexion. Les accès à la messagerie seront coupés à 21h.

Notre DRH souligne que "21h c'est bien ! car cela permet de vérifier sa messagerie le soir, après le dîner et avant la soirée TV !" Chacun jugera de la pertinence de ces propos.

## **7/ Quoi de neuf au CMMC ?**

*Le CMMC sortira du Crédit mutuel ARKEA le 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

Pour rappel, le CMMC, l'une des trois fédérations du groupe (CMB, CMSO, CMMC à ce jour) quittera finalement le giron d'Arkéa. Elle souhaite rester mutualiste et va donc migrer au sein de l'Alliance Fédérale (l'ex CM11 CIC).

Le désarrimage prévu pour le 1<sup>er</sup> Janvier 2020 est en cours de préparation.

« Cela avance en bon ordre », dans un « bon état d'esprit », nous ne sommes plus « à l'heure de l'émotion » mais du travail opérationnel dicit notre DRH.

Arkéa ne conteste plus le vote des caisses du CMMC. Les caisses du CMMC basculeront vers l'Alliance Fédérale. Un projet Arkéa (de type Copernic ?) est évoqué mais sans aucune précision. Le DRH indique que les salariés CMMC qui souhaiteront rester Arkéa seront prioritaires sur les postes équivalents. ( 3 CCM du CMMC, souhaitant initialement poursuivre l'aventure ARKEA, resteront Crédit Mutuel.)

## **8/ Information sur les participations du groupe.**

*Notre groupe investit dans des entreprises : objectifs : partager leur savoir-faire, créer des synergies et envisager des partenariats.*

Nous avons souhaité faire un point sur les participations du groupe et les montants investis.

Le groupe investit de diverses manières pour des raisons différentes :

- cela va de « l'amorçage » (prise de participation minoritaire dans des start-up qui pourraient nous apporter leur savoir-faire), aux participations dans les écosystèmes pour créer des synergies futures en passant par les partenariats stratégiques (Nexity par exemple) et les opérations de croissances externes.

- **White Star Capital, Pytheas Capital Advisors, Iznès....** viennent s'ajouter aux autres participations dont certaines, déjà anciennes comme **BlackFin Capital Partners** (un des plus gros fonds de la fintech Européenne) et non négligeables comme **Tikehau**, un spécialiste, de la gestion d'actifs «alternatifs» (22 milliards d'actifs tout de même) dans le private equity, la dette privée, l'immobilier (sofidy) qu'Arkéa finance depuis longtemps (en tant qu'actionnaire investisseur mais aussi prêteur via ABEI).

## **9/ Bilan du plan de formation 2018 du CCE**

Conformément à la convention collective et à l'accord 2016-02 :

Chaque année la Direction du Groupe verse une dotation au CCE correspondant à 0,05% de la masse salariale de l'UES pour organiser son plan de formation.

**N'oubliez pas de nous faire part de vos suggestions ou remontées de problèmes**

à [CfdtCMArkea@gmail.com](mailto:CfdtCMArkea@gmail.com)