

Sommaire

Vous avez des questions ?.....	1
Edito.....	1
Actualités	2
Quoi de Neuf à CMM	
le DOSSIER DU MOIS	3
Stop aux FAKE NEWS à CMM	3
Les dispositions conventionnelles expliquées.....	4
Le coin des pouces.....	5
Le chiffre du mois	5
Pour adhérer à la CFDT ou faire adhérer	5



Vous avez des questions ?

Contactez vos représentants : cfdt21@creditmutuel.fr

Romain GUERS (DSG: romain.guers@creditmutuel.fr)

Pascal ROUSSEY (DS: pascal.roussey@creditmutuel.fr)

Chantal CLERET (DS: chantal.cleret@creditmutuel.fr)

Isabelle DAHMANI (DS: isabelle.dahmani@creditmutuel.fr)

Emmanuel LANCIAU (DS: emmanuel.lanciau@creditmutuel.fr)

Edito

*Nous vous souhaitons tout ce que vous souhaiteriez qu'on vous souhaite... **Mais en mieux !***



2021 : *carte de Vœu.*

Actualités de CMM et d'ailleurs...



Un retour sur l'enquête demandée par votre CSE à notre expert SECAFI

Vous avez été nombreux à répondre à ce questionnaire (**69% des salariés CMM**) dont les résultats sont parfois éloignés de ceux tirés des enquêtes menées par notre Direction.

Il en ressort que les salariés CMM sont confrontés à de nombreux facteurs de RPS (risques psycho-sociaux), nécessitant la mise en place, par la Direction, de moyens de prévention.

Ces facteurs de RPS mis à jour concernent la qualité de vie au travail et la santé des salariés. La situation en termes de polyvalence est, par ailleurs, bien plus dégradée dans le réseau qu'au Siège.

Voici les principales remontées du questionnaire :

- Les missions d'accueil et d'ETS posent des difficultés d'organisation, surtout dans les petites caisses, et le temps passé à ces missions augmente la charge de travail et les lacunes en matière de sécurité des salariés. Un réel sentiment de manque de reconnaissance de ce poste et des tâches associées.
Préconisations SECAFI : *intégration du temps passé à l'accueil ou la gestion de l'ETS dans les calculs de charge de travail, pondération des objectifs avec une organisation explicite des portefeuilles.*
- Les objectifs demandés aux chargés de clientèle ne sont pas souvent en adéquation avec la réalité du terrain (réalité des portefeuilles et zone de chalandise)
Les campagnes en découlant ont été mal vécues par les salariés avec une impression de fortes accélérations pour récupérer le temps perdu durant le confinement, sans pour autant avoir d'explications claires de la part de la direction sur les objectifs attendus.
Préconisations SECAFI : *adapter les objectifs de travail au réel temps de travail (collaborateurs en temps partiel) en tenant compte aussi de la « saisonnalité » de certaines typologies de portefeuille (ex temps forts pour les pros en fin d'année avec clôture de bilan). Tenir compte de la période difficile pour l'évaluation des objectifs. Renforcer les accompagnements en amont de lancement de produits pour les collaborateurs qui en faisaient la demande.*
- Les dépassements d'horaires importants et récurrents (près de la moitié des collègues réalisent 3h ou plus d'heures supplémentaires par semaine). Les principales raisons de ces dépassements sont la charge de travail (tâches administratives chronophages non évaluées et non réduites par l'outil WATSON, le Dcom, l'augmentation du nombre de mails, les rdv commerciaux, les formations réglementaires obligatoires...), la polyvalence, les absences. Ceci entraîne un stress important et beaucoup de salariés disent qu'ils ne tiendront pas à ce rythme encore longtemps. Ce phénomène n'est pas prêt de s'arrêter car le cabinet met à jour un mécanisme de surcharge de travail afin de maintenir la qualité du travail réalisé.

Enfin, les conditions de travail tendues génèrent un niveau de stress décompensé très préoccupant pour 64% des salariés. **Rappel de SECAFI :** *notion de stress décompensé signifiant une situation où les troubles liés au stress ne sont plus compensés et ont un impact avéré sur la santé des salariés.*

Quelques chiffres sur la crise sanitaire

☞ Si 78% des salariés ont été satisfaits de la manière dont l'entreprise a géré le premier confinement, SECAFI a fait ressortir que la gestion actuelle de la crise génère une inquiétude plus importante et impacte l'intensification de la charge de travail. Ceci est un facteur important de RPS sur lequel il est urgent d'agir.

60 % des salariés pensent que leur investissement durant cette période de crise n'est pas reconnu à sa juste valeur.

☞ 41 % ont déjà renoncé à exprimer des difficultés au travail au cours des derniers mois par peur des conséquences.

☞ **23% des salariés se questionnent sur le fait de rester au sein de l'entreprise en raison des conditions de travail actuelles, notamment chez les 30-40 ans.**

L'amélioration des conditions de travail présente un double enjeu: la préservation de la santé des salariés et le maintien des compétences internes dans l'entreprise et au service de l'entreprise.

Le CSE va donc demander que des décisions fortes soient prises dans les semaines à venir sur les mesures de prévention spécifiques à mettre en œuvre au sein de CMM pour prévenir les risques psychosociaux en prenant en compte les contraintes actuelles de travail. Les DUER devront être remaniés, le Plan Annuel de Prévention des Risques Pour l'Amélioration des Conditions de Travail devra être construit pour être le reflet fidèle de la situation des caisses au niveau de l'identification et de l'évaluation des risques et des mesures de prévention.

On dirait le Sud... Bulletin d'information de la CFDT de CMM - n° 9 – Janvier 2021



LE DOSSIER DU MOIS

« **FAKE NEWS** (*) » entendues à CMM

Au détour d'une conversation, en échangeant avec les salariés dans nos caisses de Crédit Mutuel, on entend de ces choses! Des rumeurs ont la vie dure, sans autre fondement que la force des habitudes.

Pour éviter de faire perdurer ces informations fausses, rétablissons donc quelques vérités avec, **pour chacune d'elle,** les sources tirées d'accords Groupe ou CMM ou encore de documents DRH ou Pixis. **TOUT EST VERIFIE !**

On entend souvent :	La vérité, c'est ça :
« Votre revalorisation en REVREM : c'est le DR qui n'a pas voulu... Votre tour viendra, dans 5 ans »	SURTOUT PAS : la décision de revaloriser la rémunération d'un salarié est un acte de management fort qui s'énonce clairement. C'est un geste positif qui doit être valorisé comme tel lors d'un échange dédié entre le manager et le salarié. A l'inverse, l'absence de revalorisation doit être expliquée et le manager ne doit pas se retrancher derrière les décisions prises par la hiérarchie ou la DRH, sans les assumer. (1) Et NON , il n'y a pas de revalorisation automatique tous les 5 ans mais une attention particulière est portée par la DRH qui étudiera votre situation. (3)
« Deux cadres dans une même caisse de taille réduite, ce n'est pas possible ! »	FAUX ! Il n'existe évidemment pas de règle venant étayer cette affirmation. La classification dépend du poste occupé et des compétences acquises par le salarié et non de la taille de la caisse. (2)
« REVREM, c'est uniquement en janvier ! »	NON ! Certains salariés ont pu négocier avec leur manager (et pas seulement à leur embauche) une augmentation en deux temps, la 2 ^{ème} pouvant donc intervenir à n'importe quel moment de l'année (par exemple, 6 mois après la prise en charge d'un nouveau portefeuille clients plus complexe). C'est donc possible ! (2)
« Débrouillez-vous avec votre collègue si vous avez un problème avec lui, je ne fais pas dans la psychologie ! »	NON ! Le manager ne doit pas prendre parti, laisser le conflit s'aggraver ou l'ignorer. Au contraire, il doit recevoir les salariés, être un médiateur et trouver avec chacun PUIS conjointement les solutions pour mettre fin au conflit (1)

« On est pas obligé de fermer la caisse pour traiter les bornes si on est deux... »	NON ! Notre fédération CMM via notre DRH est très claire sur ce point : à deux salariés présents, on doit impérativement fermer la caisse si on veut pouvoir traiter les ETS en toute sécurité (2)
« On a de la chance à CMM : on ne licencie pas pour rien ! »	ATTENTION ! CMM procède à des licenciements. - Veillez à un très strict respect des règles liées à la sécurisation des valeurs <u>car aucun oubli ne sera pardonné, fusse-t-il isolé et unique !</u> - Veillez à respecter des procédures d'octroi des crédits - Veillez à un très strict respect du code de déontologie. Le secret professionnel, la confidentialité, la sécurité de l'information, le devoir de conseil et d'information... (4) - Veillez à un « usage des réseaux sociaux qui soit conforme aux bonnes pratiques destinées à promouvoir l'image et la réputation du Crédit Mutuel » - Attention aux parutions sur les réseaux sociaux - Attention à votre devoir de réserve et de loyauté vis-à-vis de l'entreprise ! (4)
« L'entretien de retour d'absence, vous voulez vraiment le faire ? Ce n'est pas obligatoire, vous savez. »	NON ! Un entretien de retour est obligatoire pour tout salarié après une longue absence (code du travail - Article L6315-1). Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt de longue durée ou à l'issue d'un mandat syndical. (1)
« Les primes, ça n'existe pas au CMM » (hors PEPA, ou COVID)	FAUX ! Le manager peut décider d'attribuer à un salarié une prime exceptionnelle pour le récompenser de son investissement (formation d'un collègue, gestion du portefeuille d'un collègue absent non remplacé, etc.)
« Ce n'est pas la peine de déclarer cette incivilité ! »	NON ! C'est bien votre ressenti personnel, en tant que victime de l'incivilité, qui doit être explicité lors de la rédaction d'une incivilité. C'est donc bien vous qui décidez de déclarer l'incident, grâce à l'outil INCIV. Cela permettra sans doute, grâce à vos représentants CFDT au sein de la CSSCT, d'éviter des incidents similaires dans d'autres caisses de CMM ! Ainsi, le manager doit d'abord protéger et rassurer le salarié puis prévenir le risque de renouvellement de l'incivilité (1)

☞ (*) **FAKE NEWS** = fausses informations, en français

(1) source: PIXIS les « **Fiches Managements** » mises à disposition des directeurs et directrices par la DRH.

(2) source: réponses de la DRH en séances CSE (PV de séance consultables sur le site du CSE) ou DRH/OS

(3) accord CMM du 31/10/2019 « portant sur l'application de mesures salariales et situations spécifiques »

(4) Code de déontologie du CMM



== Dispositions Conventionnelles, Accords, Lois ==

FOCUS sur le CET : le Compte Epargne Temps

Chaque salarié peut consulter le solde et l'historique des mouvements de son CET via LSRH/Compte Epargne Temps

1 / Comment peut-on l'alimenter ?

- Jours de congés non pris avec un maximum de 9 jours par an
- Jours de RTT non pris
- L'affectation du 13^{ème} mois en totalité ou la moitié : possibilité ouverte chaque année du 1^{er} octobre au 15 novembre via LSRH/ Compte Epargne Temps/Alimentation

2/ Plafonnement ?

Le CET est plafonné à 400 jours.

3/ Comment peut-on utiliser son CET ?

- Prendre un congé ou un congé de fin de carrière (avant le départ à la retraite), possible après épuisement des droits à congés et à jours de repos.
- Se faire payer avec un maximum de 4 jours de congés payés par an (via LSRH/Compte Epargne Temps/Indemnisation).
- Transférer des jours pour alimenter son PERECOL (dans la limite de 10 jours par an en exonération partielle des charges sociales et exonération totale d'impôt sur le revenu).
- Utiliser les jours issus du CET (hors 13^{ème} mois) pour effectuer un « don de jours ».



4/ Les subtilités intéressantes du CET ?

■ **Astuce 1** : l'équivalent monétaire versé en CET est indexé dans le temps sur l'évolution de votre salaire actuel ; cette rémunération ne supporte aucun prélèvement social. En résumé, vous mettez de côté un mois en CET alors que vous êtes payés 1700 euros et vous pouvez les reprendre 5 ans après en touchant 2500 euros, sous forme monétaire ou de congés. C'est bien le salaire de la sortie qui vous sera versé et non celui d'origine.

■ **Astuce 2** : l'équivalent salaire sur le CET n'est pas perçu et donc non imposé ni à l'IRPP ni aux cotisations sociales tant que vous n'y touchez pas. **Vous différez ainsi dans le temps l'impôt sur le revenu à payer**, avec un différé de trésorerie égal à votre tranche marginale d'imposition. C'est encore plus vrai dans notre entreprise où il est possible de verser le treizième mois sur le CET, qui se retrouve de fait non immédiatement imposé.



Le Coin des Pouces



Pouce vert à :

Nous CFDT!

Vous nous faites souvent remonter, lors de nos visites, la problématique des frais de parking, parfois générateur d'inégalités dans vos caisses.

Nous avons donc souhaité porter votre requête à la direction et nous avons été entendus, un recensement va être réalisé dans chacune de vos caisses pour tenter d'obtenir un peu plus d'équité... ! A suivre !



Pouce rouge à :



Au COVID !

Nous ne pourrons pas nous réunir, comme nous le faisons en parfaite convivialité les autres années, dans chacune de nos DR...pour les vœux annuels, les médailles du travail et partager nos bons résultats. Cette année, nous sommes conviés à un webinaire sur Youtube le 21 janvier de 17 à 19h... Sans doute moins de convivialité et plus d'économies !

LE CHIFFRE DU MOIS :

634

C'est le nombre d'appels reçus le **2/01** par nos collègues des CMA Marseille et Montpellier, restés ouvert, tout comme **4 caisses** de notre fédération CMM. Merci à celles et ceux qui sont « restés sur le pont » avec un effectif réduit de moitié parfois, durant ce jour où la grande majorité du réseau CMM était en repos autorisé.

PROCHAINES DATES A RETENIR !

Le 21 janvier : Réunion CSE mensuel

Le 27 janvier : Dernière réunion de négociation CMM sur la Qualité de Vie au Travail/Télétravail ou travail à distance

AU PROCHAIN NUMERO !

👉 A suivre dans le prochain MAGAZINE: CSE, CSSCT, DS, RP...Que se cache-t-il derrière ces sigles ?



Pour adhérer à la CFDT ou faire adhérer

Messagerie : cfdt21@creditmutuel.fr

CFDT CMM - BULLETIN D'ADHESION

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

A retourner :

CMM - Local Syndical de la CFDT -Siège- 494 avenue du Prado – 13008 MARSEILLE