

FACE AU CLIMAT AMBIANT, VOS ÉLUS CFDT ONT FAIT LA DÉCLARATION SUIVANTE LORS DU CSE DU 28/03 :

La CFDT souhaite interpeller la Direction du CMB sur le climat délétère ressenti par les salariés du CMB.

Les salariés constatent :

- Des négociations annuelles sur les rémunérations unilatérales et perçues comme dérisoires ;
- Un IP en constante baisse des 2/3 en 2 ans avec un IP moyen de 2979€ brut ;
- Des réorganisations successives mal déployées (BAQ, filière patrimoniale, ...) ;
- Un coefficient d'exploitation jugé trop élevé entraînant des économies qui pèsent sur les salariés (AMEFFI) ;
- Un partage de la valeur non équitable.
- Un Perf&Co globalement en baisse.

Qu'ont-ils en contrepartie ?

- Une augmentation des objectifs ;
- Une baisse des effectifs ;
- Une augmentation des contraintes réglementaires ;
- En conséquence, des conditions de travail dégradées.

Pourtant, les signaux d'alerte reprenant la grogne des salariés qui doivent vous alerter, vous ont été transmis par le biais du baromètre de l'expérience et les dernières déclarations de la CFDT.

En avez-vous tenu compte ? Les salariés considèrent que non !

Quelle reconnaissance ont-ils reçu ? AUCUNE

Quelle vision d'entreprise ont-ils perçue ? AUCUNE

Quel sens peuvent-ils donner à notre entreprise à mission ? AUCUN

Quelle place trouvent-ils dans cette entreprise à mission ? AUCUNE

Quelles perspectives ont-ils des orientations à venir de notre entreprise ? AUCUNE

Qu'en est-il :

- De la dégradation des environnements et des conditions de travail ?
- Des risques liés aux RPS ?
- De la politique de rémunération insuffisamment attractive ?
- Du manque de dialogue social ?

Quelle image pensez-vous donner quand vous envoyez le 20 mars dernier un message sur la journée du bonheur le jour même où les salariés prennent connaissance à titre privé du versement de leur enveloppe IP en baisse de 37% sur leur appli Federal Finance ?

DANS DE TELLES CONDITIONS, COMMENT FAIRE 2030, SELON VOUS ?

• PRÊT SALARIÉ ET LICENCIEMENT/DÉMISSION :

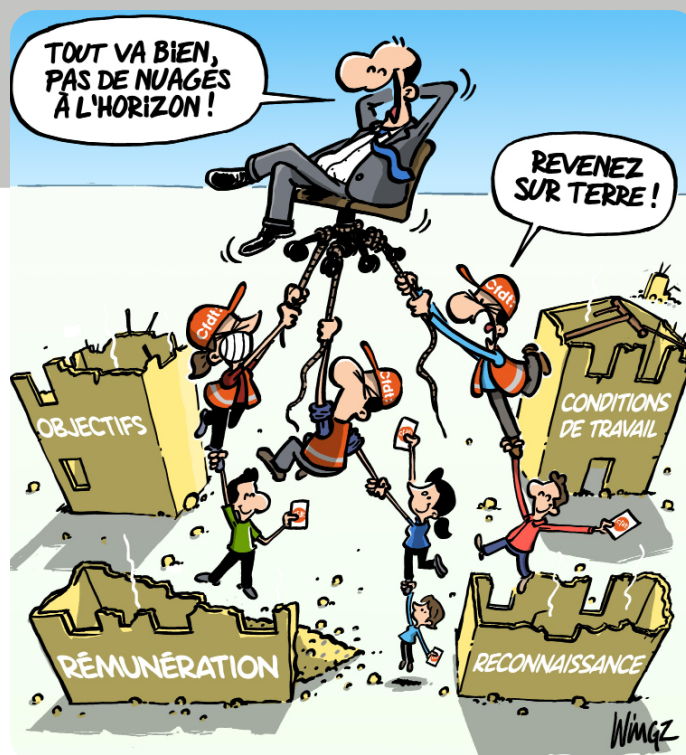
En cas de départ de l'entreprise, il est demandé le remboursement des prêts salariés seulement dans le cadre d'un licenciement pour faute grave.

Dans le cadre d'une démission, les prêts sont requalifiés en prêts sociétaires classiques avec application des taux de financements en vigueur au moment du départ.

Dans le cas d'un remboursement anticipé du salarié ou un licenciement pour faute grave, les conditions sociétaires s'appliquent.

• PROSPER :

Trois nouveaux pôles (en plus de celui de Morlaix) vont tester la nouvelle organisation dite "PROSPER". Affaire à suivre.



● BILAN FRAUDES 2024 ET ÉVOLUTIONS À VENIR :

Bonne nouvelle, les pertes financières en 2024, côté banque et côté clientèle, sont en baisse. Les nombreux dispositifs, dont la modification du protocole d'enregistrement et d'enrôlement Domiweb n'y sont pas pour rien.

Le Service Appui Fraude déployé l'année dernière traite les opérations CB et virements de plus de 500€. 1527 dossiers ont été analysés, pour un total de 3.9M€. Dans le cadre du traitement de ces dossiers, le service appui fraude formule un avis sur la potentielle prise en charge financière. La décision finale relève quoi qu'il arrive du DDC.

Les principales fraudes rencontrées en ce début d'année sont les suivantes :

- Faux conseiller : 48%
- Compromission des données : 14%
- Escroquerie : 11%
- Vol/perte : 9%

Une "plateforme contestation" a vu le jour. Elle vise à rembourser plus rapidement les sociétaires - idéalement dès le lendemain- et est actuellement en test. Vos élus CFDT vous tiendront informés des constats.

● TEMPS DE TRAVAIL :

Vos élus CFDT ont fait remarquer que pour pouvoir ouvrir les CCM à l'heure, les collègues arrivent en général 15 minutes en avance, ceci afin de lancer le poste de travail et de préparer l'accueil. Nous avons donc demandé comment déclarer ce temps de dépassement quotidien et s'il était possible de bénéficier d'un temps de travail hors ouverture clientèle.

Réponse de la direction : Non.

Circulez il n'y a rien à voir. La QVT harmonisée au sein du groupe ça n'est malheureusement pas pour tout de suite...

Pourtant diverses améliorations pourraient aisément être mises en place. Elles amélioreraient le quotidien des salariés ainsi que les conditions de travail et cela sans coûter 1€ à l'entreprise dans ce contexte AMEFLI. Dommage que la direction ne veuille pas l'entendre.

Vos élus CFDT continueront de porter ce sujet.

● FUSIONS DE CCM :

Deux fusions sont actuellement en cours, celle des CCM de Brest Kerinou et Brest Bellevue et celle de CCM de Plouigneau et Trégor Littoral.

Ces fusions sont effectuées à iso-effectifs et n'entraînent pas de modification au niveau du maillage. La vigilance porte sur la suppression de deux postes de DDC et donc le changement d'affectation inhérent. La CFDT veillera à cette bonne mise en œuvre.

● PCE :

Vos élus CFDT ont fait remarquer l'incohérence entre le nombre de rendez-vous hebdomadaires conseillés et l'arrivée de PCE qui implique des entretiens d'une durée de 1h30, en présentiel uniquement.

La direction a annoncé que l'objectif de RDV par semaine allait être revu à la baisse -on vient d'apprendre que cela passerait de 15 à 12 rdv- et que la question du PCE pour les sociétaires délocalisés et les opérations de base (rachats partiels, changement de RIB,...) est en cours de traitement. En attendant, il faudra essayer les pots cassés !

● BILAN DÉPLOIEMENT DU PMT TRANSITION 2024 :

Vaste chantier qui a occupé tout 2024 avec le déploiement d'ORO, de la BAQ et de la filière patrimoniale.

C'est la direction qui le dit : "Tout ne va pas bien, mais tout ne va pas mal".

BAQ :

100 000 appels mensuels sont traités par les BAQ ce qui correspond à environ 50% des flux téléphoniques sur la ligne générique. Elle traite 2/3 des domis.

A ce jour, pour la CFDT, de nombreux points de fonctionnement restent en suspens et l'outil et ses évolutions ne vont pas aussi vite que souhaité.

La réalisation du PMT à iso-effectif pèse sur les CCM et notamment les plus petites structures. Les objectifs sont devenus intenables. La direction a noté que c'est un point d'attention et que l'absentéisme pèse plus lourd aujourd'hui qu'hier au vu des réorganisations. Plusieurs pistes sont, à date, à l'étude pour essayer de traiter cette problématique.

Vos élus CFDT ne manqueront pas d'y veiller et de vous tenir informés.

Filière patrimoniale :

Le déploiement a engendré un changement de portefeuille pour 20% des sociétaires.

La vigilance est de mise sur les volumes importants demandés en matière de diversification et de recyclage de fonds.

La CFDT a également demandé à ce que l'ensemble des conseillers faisant partie de la filière patrimoniale soient positionnés à minima Responsable de Clientèle pour valoriser le diplôme obtenu. La direction a déclaré que seul un passage en chargé clientèle 2 est opéré et qu'il s'agit d'une mission sans création d'un nouvel emploi intégrée à la grille des emplois. Les collègues se contenteront d'indiquer sur leurs cartes de visite la mention "Chargé de clientèle patrimoniale". Inacceptable ! Toute obtention de diplômes doit être valorisée financièrement et fonctionnellement afin de donner des perspectives d'évolutions au sein de l'entreprise...

La CFDT au quotidien :

Depuis le début de l'année, vos élus sont venus à votre rencontre dans les CCM de Bannalec, Scaër, Brest Lambezellec, Ergué Gabéric, Aulne Ellez, Pleyben, Rennes Thabor/Gayeulles, Rennes Atalante Via Silva, CDR de Rennes, Lamballe (CCM, Pôle et BAQ), Begard, Yffinac Pledran, Lannion et Callac.

Merci à chacun d'entre vous pour ce temps de partage et d'échange. Sachez que vous pouvez nous remonter vos questions tout au long de l'année. Nous les exposerons à la direction lors de nos CSE mensuels.

Adhérez à la CFDT

