

→ CONSÉQUENCE DES CHANGEMENTS D'HORAIRE DES PÔLES PRO : CARTON ROUGE 🚫

Vos élus CFDT avaient levé le loup en début d'été. Après avoir certifié en CSE que les salariés des pôles continueraient à bénéficier du doublement de l'abondement de l'indemnité de fin de carrière dans la nouvelle organisation, la direction a rétrogradé pour affirmer qu'ils ne bénéficieraient plus ni du doublement de l'abondement sur l'indemnité de fin de carrière (cas de salariés travaillant 4.5 jours/semaine), ni de la possibilité d'épargner jusqu'à 12 jours de RTT/an sur leur CETR (cas des salariés travaillant sur une base 5 jours/4 jours). Ou comment exclure une partie des salariés du bénéfice d'un accord ?

NON, la direction fait erreur, et la CFDT l'a démontré en reprenant les informations de l'article 2-alinéa 1.2 sur l'accord de fin de carrière, précisant les modalités d'approvisionnement du CETR. Celui-ci est pourtant des plus limpides, alors pourquoi en faire tout un fromage ?!

LA CFDT N'HÉSITERA PAS À ENGAGER DES PROCÉDURES SI LA POSITION DE LA DIRECTION N'ÉTAIT PAS REVUE. LES SALARIÉS DES PÔLES PRO N'ONT PAS À ÊTRE LÉSÉS.

▶ SAMEDIS 26/12/2026 ET 2/01/2027 CHÔMÉS : 2^{ÈME} CARTON ROUGE 🚫

Bien que vos élus aient anticipé pour que cette demande soit présentée en conseil d'administration, la direction en a tout simplement fait fi !

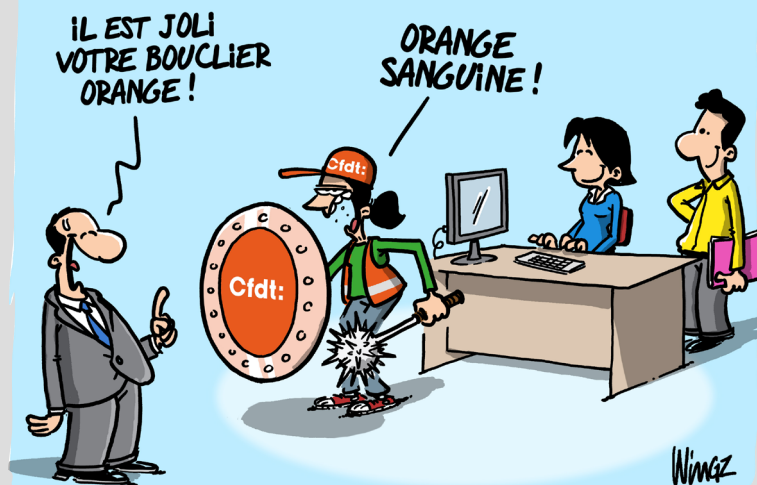
"On ne peut pas se permettre de fermer", a-t-elle annoncé !

Elle s'est justifiée en séance en annonçant que si tel avait été le cas, cela impliquait que les sociétaires n'auraient pu avoir accès à un conseiller entre le jeudi midi précédant et le mardi matin suivant.

Un fonctionnement à double vitesse s'observe, puisqu'il y a quelques années, le siège avait, lui, en cette même période de fêtes, eu un accord pour ne pas travailler des lundis.

C'est tout simplement honteux...

LA CFDT SERA TOUJOURS LÀ POUR VOUS DÉFENDRE !



▶ HARMONISATION DES HORAIRES DE PÔLES, CENTRES DE GESTION PATRIMONIALE ET CAE, SUITE

Bonne nouvelle pour les collègues concernés : préalablement à la bascule du 14 septembre, le samedi 12 septembre ne sera pas travaillé ! Il ne sera pas non plus imputé à des congés annuels !

Par ailleurs, la semaine n°53 de 2026 et n°1 de 2027 étant toutes les 2 impaires, les collègues basculeront sur une semaine paire en 2027 pour permettre l'alternance et maintenir la récurrence 1 semaine sur 2 en ARTT.

▶ NOUVEAUX MAILLAGE UT DE QUIMPER

Ce projet vise à regrouper les deux UT de Quimper Kerfeunteun et Quimper Centre en une, tout en "basculant" la CCM de Fouesnant sur l'UT de Concarneau et celle de Briec sur l'UT de Châteaulin.

Les élus le pensent pertinent d'un point de vue de cohérence de territoires et organisationnel. **Cependant les volets RH et immobilier ne sont pas suffisamment anticipés et amènent à de nombreux questionnements pour les salariés en place actuellement dans ces structures, particulièrement ceux des pôles pro et des BAQ.**

Les élus ont donc demandé une analyse en CSE CMB à 6 mois et 1 an de ce nouveau maillage sur Quimper (effectif par structures, métriques des portefeuilles, objectifs, le nombre de salariés concernés, les mobilités effectivement réalisées avec l'empreinte carbone, les situations individuelles restant à accompagner ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du dispositif ...) et des réajustements en cas de nécessité.

Vous pouvez demander l'avis complet à vos élus CFDT.

► SCHÉMA D'ORGANISATION « ACCUEIL PORTES OUVERTES »

Petit florilège des pépites énoncées suite au bilan établi :

- Nous avons changé le nom du projet de réorganisation (pour rappel, il était préalablement nommé "Accueil différenciant"), car c'est important d'être ouvert l'après-midi.
- Une fois le client entré, il se rendra compte que nous l'accueillerons différemment en priorisant le conseil sur rdv.
- Le CMB est un commerce qui a vocation à être ouvert.
- Nous -la direction- allons tenir compte du fait que les salariés n'aiment pas être dérangés par une personne se présentant à l'accueil, pendant qu'ils sont en RDV.
- Le client peut comprendre l'attente, ce qu'il n'aime pas c'est combien de temps il va attendre.
- ...

La direction aurait donc découvert ce qu'était l'accueil ?

La CFDT déplore le fait que dans le projet proposé, l'investissement en moyens humains soit absent et que la seule réponse donnée soit les mots "formation", "signalétique", "bon sens".

La création des BAQ a déduit des ETP des CCM, aussi, donner la responsabilité de l'accueil aux équipes sans autres moyens n'est ni entendable, ni justifiable.

Pour un réel accueil qualitatif et différenciant des autres banques, des banques en ligne et néo-banques, il faut se donner les moyens et réinvestir l'accueil et le métier inhérent à celui-ci.

Vos élus se sont refusés à aller plus loin dans des échanges stériles et ont mandaté une étude du cabinet Syndex sur ce sujet. Nous vous informerons des suites.

► DÉMISSIONS ET POSTES VACANTS

Le CMB comptabilise **50 démissions en 6 mois, soit l'équivalent d'une UT !**

L'année 2025 en avait comptabilisé 75. Si des objectifs dans le domaine avaient été fixés, nous aurions donc pris de l'avance !

Côté vacance de poste, cela se chiffre à 80 postes pour la fédération !

La direction le justifie par des raisons structurelles, les carrières des salariés s'établissant sur un nombre d'entreprises différentes de plus en plus importantes.

Si cette augmentation de la volatilité est avérée, **la CFDT a pourtant de nombreuses idées pour fidéliser les salariés :**

- aménagement des horaires,
- charge de travail (production et taille de portefeuille) adaptée,
- conditions de travail,
- salaires,
- équilibre vie pro / vie perso,
- distance domicile travail,
- avantages divers,...

A quand un travail qualitatif sur ces thèmes et de vraies négociations sur ces sujets prégnants ? La CFDT y répondra présente.

► APPLICATION DU FORFAIT JOUR : AVIS DÉFAVORABLE !

Faute de prise en compte des remarques et demandes faites chaque année par vos élus, l'avis est une nouvelle fois défavorable. Les raisons en sont multiples, l'employeur devant, notamment :

- Respecter le droit aux repos journalier et hebdomadaire -> ✗
- Veiller au risque de surcharge de travail des salariés -> ✗
- Y remédier, de sorte que le contrôle de la durée raisonnable de travail soit assuré -> ✗
- Des emplois des CCM ou des Pôles pro et patrimoniaux ne sont pas autonomes dans l'organisation de leur agenda -> ✗
- Les élus demandent que les salariés puissent renoncer au forfait jour et revenir au régime d'horaires collectifs sans conditions particulières.
- Les élus demandent aussi à ce que les salariés en CCM et Pôles ne soient plus obligés de poser leur samedi après-midi, ce qui leur ôte la possibilité d'épargner des jours au forfait.

Demandez à vos élus CFDT l'avis complet qui a été rendu. Des changements seront-ils appliqués l'année prochaine ? Affaire à suivre !

★ L'INFO DANS LE RÉTRO

Le gendarme financier du G20 veut encadrer l'essor de l'IA dans les banques

Face à l'adoption rapide de l'IA dans le crédit, la lutte contre la fraude ou la conformité, le Conseil de stabilité financière propose 12 bonnes pratiques.

Paiement : Monext veut séduire les petits commerçants

La filiale de paiement de Crédit Mutuel Arkéa vient d'acquérir une nouvelle brique technologique qui permet d'accepter les paiements sans contact de n'importe quel appareil. Monext accélère.

La nouvelle hausse du Livret A coûtera plus de 800 millions d'euros aux banques

Le gouvernement a augmenté le taux des livrets réglementés depuis début d'août en raison du regain d'inflation des derniers mois. Un mouvement qui ne fera pas les affaires des banques.

Le spectre d'une bulle sur les valeurs de la tech fait son retour

Le spectre d'une bulle technologique revient hanter les marchés. Les signaux d'alerte se multiplient sur le secteur de la technologie, unique moteur des marchés depuis de longs mois.

