



Actualités du Siège et du PEI : janvier 2025

Actualités du Groupe :

Plan stratégique 2030

Mercredi 29 janvier en début d'après-midi, la direction dévoilait (enfin) aux salariés sa feuille de route pour 2030. Les ambitions sont fortes en termes de conquête nette de clients (*notamment X2 pour Arkéa Direct Bank, avec un objectif à 2,8 M à horizon 2030*), de résultat net (*550 M€ dès 2027*), de budget informatique (*entre 10 et 13% du PNB*), de rayonnement des filiales sur le territoire national, de baisse de coefficient d'exploitation (*67% dès 2027*)...

L'avis de l'Unsa : Au-delà de ce qui est écrit dans le plan stratégique, nous nous intéressons fortement à ce qui ne l'est pas. Quid du nombre de salariés qui continueront l'aventure en 2030 ? Conserverons-nous le maillage territorial de nos réseaux en Bretagne et dans le sud-ouest ? Comment ces orientations permettront-elles de générer davantage de PNB ? Comment devons-nous interpréter l'objectif affiché de 10% de mobilité intra-groupe et quels moyens seront mis en œuvre pour accompagner les personnes en mobilité ? Quelles seront les priorités des développements informatiques ? Quelles structures des services centraux seront directement impactées par les recherches de gains en efficacité opérationnelle ? (...) L'Unsa continuera à être force de propositions pour lister les questions auxquelles la direction devra répondre en instances, pour clarifier les déclinaisons opérationnelles du PMT 2030.

Le Crédit Mutuel Arkéa et Monext sanctionnés par la DGCCRF

Le Groupe vient d'être condamné par la DGCCRF à une amende totale de 1 140 K€ (690 pour Arkéa + 450 pour Monext). Cette condamnation fait suite à la non-application du règlement européen sur les opérations d'interchange, qui oblige les commerçants à laisser le choix du réseau utilisé lors de la transaction (CB, Visa, mastercard) sur leurs sites internet marchands. La sanction est intervenue car la direction n'a pas immédiatement appliqué les consignes formulées suite aux contrôles effectués par cet organisme en 2021. La marque CB était mise par défaut (Mastercard ou Visa pas assez mis en avant), parfois de manière exclusive. Les correctifs ont été réalisés en 2022 pour CMB, CMSO et ABEI, qui avaient l'offre Citelis.

L'avis de l'Unsa : Ce choix de direction était au bénéfice de nos clients, car le réseau CB est moins onéreux en termes de commissions interchange. Il n'empêche que l'annonce de la sanction - et de son montant ! - une semaine avant celle du nouveau plan stratégique, entachent un peu plus le bilan du PMT 2024.

Points à l'ordre du jour des CSE Siège-PEI du 13 et du 30 janvier :

Projet de réorganisation du Dpt Droit bancaire, Digitalisation & Contrats, à la Direction Juridique

Le projet s'inscrit dans le cadre du plan stratégique du Groupe qui anticipe la montée en puissance des activités B2B et de la banque en ligne. Il consiste en un rééquilibrage de 2 départements, par transfert de l'activité numérique vers l'actuel Dpt Veille réglementaire et risques juridiques, à iso collaborateurs. L'objectif principal est d'homogénéiser la taille des départements, sans changement de missions (à l'exception d'un poste de Rserv qui sera réaffecté à la production).

L'avis de l'Unsa : Le projet fera l'objet d'une consultation des salariés. L'avis sera rendu en plénière du 27 février.

Avis favorable sur le projet d'évolutions d'organisations chez ABEI

Le projet consiste en un regroupement d'activités au sein du pôle Service Clients & Innovation, de la direction Communication - Relations Institutionnels et de la direction Conformité et Contrôle. Il aura peu d'impacts sur les fiches de missions, et ne changera pas la localisation, l'environnement ni les conditions de travail des salariés.

L'avis de l'Unsa : L'avis favorable rendu en instance ne tient pas compte du fait que les évolutions présentées aux élus et aux salariés fin 2024 s'inscrivaient dans le cadre du PMT 2030... dévoilé fin janvier. Il était difficile pour chacun de se projeter dans le projet, sans vision de la feuille de route 2025. L'Unsa reste vigilante quant aux changements d'organisations à venir au sein d'ABEI, liés aux changements de périmètres des membres du directoire de la filiale.

Avis circonstancié du CSE sur le projet "Mutualisation des compétences" à La Direction Opérations et Assistance

Le projet vise à exploiter en interne les compétences de salariés de la direction pour absorber des surcharges de travail ponctuelles dans certaines de ses structures, par la mise à disposition de personnes volontaires. Ils s'inscrivent dans le cadre de la mission AMEFTI, dans un contexte où le recours aux CDD est désormais exclu.

Les retours des salariés ayant expérimenté ce projet en phase test sont globalement positifs : il est perçu comme une opportunité de découvrir un autre métier, de se remettre en selle, d'aider des collègues, d'œuvrer pour le bien commun, voire de se projeter dans une mobilité à plus ou moins long terme.

Le CSE identifie cependant un risque de tarissement des appels à candidature sur les services concernés si ces missions deviennent la norme. De plus, dans l'hypothèse où ce projet serait mal mis en œuvre, cela se manifesterait rapidement par un manque de volontaires avec un risque fort de "désignations" d'office.

Les salariés ont également exprimé leurs craintes d'une externalisation (intra-groupe ou société tierce) des compétences, qui plane comme une menace au-dessus des équipes.

L'avis de l'Unsa : Ce projet, s'il est bien mené, pourrait constituer une norme pour d'autres structures à moyen terme. Il nécessitera une gestion très fine de la partie RH (implication conjointe des hiérarchiques, gestion des rdv mission adapté, valorisation des nouvelles compétences acquises des volontaires ainsi que des formateurs...). L'entreprise devra avant tout veiller à ce que la mutualisation des compétences ne se substitue pas à une mise en adéquation des moyens humains à la charge de travail des équipes de la DOA.

Avis circonstancié du CSE sur le projet d'aménagements immobiliers dans le cadre de la réorganisation du PIO (lot 2)

Le projet de regroupement des équipes de la Direction des Produits et des Services Bancaires dans le bâtiment Aquitaine du site La Pérouse a été présenté en plénière du 26 novembre 2024.

Les élus ont rappelé l'avis défavorable rendu par l'instance du 21 novembre 2023 sur les nouveaux Modes et Espaces de Travail, appelés communément "Charte d'aménagement du Groupe". Il ont constaté l'absence d'évaluation des risques professionnels que ces nouveaux aménagements pourraient induire (conflits, tension, charge cognitive, fatigue, risques psychosociaux...). Pour rappel, l'article L. 4121-2 du Code du Travail indique que l'employeur doit mettre en œuvre des mesures pour "adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail". En outre, de nombreux éléments du plan de micro-zoning étaient inconnus au moment de la consultation des salariés.

L'avis de l'Unsa : Le regroupement des équipes de la DPSB dans un même bâtiment est un élément très positif. S'agissant de sa mise en œuvre opérationnelle, de nombreuses questions ont été listées à la direction. Les réponses sont attendues au plus tard en plénière, le 27 février prochain. Au besoin, les élus retourneront consulter les salariés dans les prochaines semaines.

Avis défavorable du CSE sur le projet d'évolution du Service Système d'Information RH

Les élus ne comprennent pas la finalité du projet : la transformation d'une UNOP en service et d'un service en département, sans autre modification d'organisation, ne fait qu'ajouter une strate hiérarchique dont la justification en l'état est loin d'être évidente à saisir.

Des questions complémentaires ont été listées dans l'avis, auxquelles la direction devra répondre d'ici le 27 février.

L'avis de l'Unsa : il est toujours étonnant de voir naître de nouveaux organigrammes sans le moindre apport de valeur ajoutée, dans le seul but de promouvoir un individu.

Projet de modification d'organisation chez Arkéa Banque Privée (Information / consultation)

La direction d'Arkéa Banque Privée a présenté en instance un projet d'arrêt de production sur l'une de ses activités : le financement à crédit des SCPI. Dans le cadre de la mission AMECCI et d'une recherche de "gain en efficacité opérationnelle" (cf *Projet stratégique 2030*), cette activité a été mise en exergue : elle fait doublon avec celles de CFCAL, qui dispose en outre de moyens informatiques nettement supérieurs. La gestion du stock (1,5 mds€, sur une durée d'extinction estimée à 23 ans) restera chez ABP, la production future sera reprise par CFCAL.

5 salariés d'ABP sont directement concernés par ce projet, avec seulement 2 postes résiduels à terme. Sous réserve que le métier de gestion extinctive du stock intéresse 2 d'entre eux, 3 personnes seraient ainsi placées en mobilité intra-groupe.

Le CSE a demandé à la direction de disposer d'un délai exceptionnel de 2 mois pour rendre son avis.

L'avis de l'Unsa : Ce projet préfigure nombre d'informations-consultations que le CSE devra certainement traiter dans les prochains mois : toutes les directions travaillent aujourd'hui à la recherche de gains en efficacité opérationnelle et doivent systématiquement justifier la pertinence de conserver des activités faisant doublon avec celles d'autres structures du groupe. Si nous déplorons d'avance la perte induite en expertise au sein d'ABP, sans disposer du pouvoir de l'empêcher, nous nous attacherons à ce que les salariés impactés disposent des meilleures conditions de réemploi.

Direction de l'Offre Plateforme : exercice d'un droit d'alerte

Le Département Cadrage et Animation a fait l'objet d'une mission SSCT, et les salariés des autres structures de la DOP ont été auditionnés par les membres de la commission ad-hoc (créée dans le cadre de la réorganisation du PIO).

La situation constatée a alerté les élus : arrêts de travail, situations de mal-être (...) Nous craignons un épuisement professionnel généralisé à court terme au sein de ces équipes

A ce titre, l'instance a demandé le lancement d'une enquête conjointe et l'exercice d'un droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes (Article L2312-59 du Droit du Travail). Soumise au vote, cette demande a obtenu l'unanimité des membres du CSE.

L'enquête démarrera la semaine prochaine, sous forme d'entretiens collectifs puis individuels.

L'avis de l'Unsa : La structure, après le départ non remplacé de 2 managers, se retrouve aujourd'hui en déshérence. Les entretiens RH avec les salariés permettront de mieux isoler les problématiques ; nous militerons pour que les organisations et les missions de cette direction soient adaptées au mieux et au plus vite, pour que les équipes retrouvent du sens à leur travail.

i

Autres points abordés en CSE Siège-PEI :

Compte-rendu de la commission Restaurant

Florence, membre de l'équipe de vos élus et représentants Unsa, a repris le pilotage de la commission Restaurant en décembre 2024. Deux réunions ont déjà été organisées depuis cette date avec les représentants de la direction et du prestataire Eurest. Les principaux éléments échangés et pistes de réflexion à noter sont :

- enquête de satisfaction de novembre 2024 (cf historique et détails sur go/miam) : taux global de satisfaction de 70% / Mirabeau, 73% / Xanadu
- heures d'affluence sur les restaurants du campus : 80% du passage est effectué entre 12h15 et 12h45
- ticket moyen hors admission : 6,30 €
- possibilité d'anticiper quotidiennement le nombre de consommateurs (pour limiter la sur ou sous production) : des pistes de réflexion ont été proposées en instance à la direction, qui se désengage de toute action complémentaire pour mesurer de manière plus rationnelle le nombre de salariés sur site.
- 24 et 31 décembre : face à une très faible fréquentation, le maintien de l'ouverture du restaurant est remis en question.
- Suggestions de la commission restaurant immédiatement prises en compte par Eurest : installation de bacs supplémentaires de couverts (avant et après les caisses), modification des contenants des plats végétariens, modification du positionnement du pain à Xanadu

Crèche Babilou : arrêt du partenariat

La décision a été prise de manière unilatérale par l'employeur. Les enfants des salariés déjà inscrits pourront bénéficier de la crèche jusqu'à leur scolarité, et les inscriptions en cours (inférieures à 1 an) seront honorées. Pour rappel, à l'origine de cette crèche inter-entreprise, nous disposions d'un quota de 20 places pour les enfants des salariés du siège.

Ce sujet a été traité en CSEC en janvier ; il fera l'objet d'un point spécifique lors du prochain CSE Siège-PEI

L'avis de l'Unsa: La direction argumente sa décision en soulignant un avantage exclusif pour les salariés du campus, et "souhaite un dispositif pour l'ensemble des salariés". Nous dénonçons ici une mauvaise foi manifeste : nos demandes de faire bénéficier aux salariés d'Altaïr des mêmes avantages n'ont jamais été acceptées.

Température des locaux : points QS Température

Suite aux récentes vagues de froid et leurs conséquences sur les salariés dans certains bâtiments, la DOM a mis en place un Point "QS Température" toutes les semaines depuis janvier 2025 afin de mesurer les écarts (via des sondes installées dans les bâtiments) entre le "ressenti" et le "réel".

L'avis de l'Unsa : si vous expérimentez, vous aussi, le travail dans des conditions de température difficilement supportables, n'hésitez pas à le signaler (voire à le re-signaler) via go/formulaire/Immobilier opérationnel/Demande d'intervention. Si l'on en croit la Direction Organisation et Moyens, le solutionnement... ou l'objection en raison d'un relevé de leur part supérieur ou égal à 19°, devrait être rapide.

Actions de l'UNSA en intersyndicale :

L'ensemble des organisations syndicales a signé un Procès-Verbal de désaccord après un simulacre de négociation, au cours duquel la direction est restée sourde à nos demandes..

L'Unsa a co-rédigé un sondage intersyndical, auquel nous vous invitons à répondre ; les résultats nous permettront de mieux appréhender les actions à mener dans les prochains mois.



QR code pour le sondage intersyndical

Échangez autant que possible sur ces éléments avec vos collègues, et continuez à nous remonter toutes vos interrogations et vos remarques : chaque contribution nous est précieuse pour défendre au mieux vos intérêts et vous accompagner au quotidien.

Amicalement,

Vos élus et représentants UNSA Siège-PEI :

Marc Gargadennec
06 58 59 03 42

Catherine Croisier-Bloas
06 89 20 29 53

Mireille Cazin
06 49 73 92 29

Jean-François Gourvenec
06 63 92 17 64

Vincent Sellin

Florence Beurrier



 unsaspei@gmail.com

 unsaarkea.com

 [Adhésion en ligne](#)

