



CREDIT MUTUEL  
NORD EUROPE

# LE P'TIT JOURNAL

Bulletin d'information de la cfdt

N° 212 Janvier 2020

## LES ACTUALITES

■ Incivilités.

### Tolérance zéro !

Le dispositif de déclaration des incivilités existe depuis 2010. Chaque trimestre la CSSCT (ex CHSCT) est informée du nombre d'incivilités déclarées par les différentes unités de travail (point de vente, appui réseau, service fédéraux). Force est de constater que ce phénomène est en augmentation (+ 22%), en particulier les incivilités accompagnées de menace. Nous déplorons cependant, qu'une quantité non négligeable d'incivilités ne soient pas déclarées. Vous êtes encore fort nombreux à ne pas faire la démarche pour différentes raisons : manque de temps, méconnaissance de l'outil, poids financier du client, banalisation des insultes, hésitation à informer le manager, refus du manager, formation non demandée, etc...

Afin que la direction ait conscience de nos réelles conditions de travail, il est indispensable que toutes les incivilités soient déclarées via le formulaire sous l'outil pixis. Profitez de la période des EAE pour vous inscrire à la formation d'une journée ouverte à tous : « la gestion des incivilités ».

■ Organisation du réseau.

### De nouvelles fusions en 2020.

Lors de la réunion du CSE du mois de janvier, la direction a présenté les fusions des caisses de Boulogne sur mer/Le Portel, Lens/Méricourt et Beauvais/Méru tout en nous précisant qu'une étude était en cours pour Avesnes le Comte/Aubigny. 15 fusions auront été concrétisées depuis 2018. C'est quasiment autant de postes de directeurs et d'adjoints qui disparaissent et donc autant de perspectives d'évolution de carrière pour les salariés du réseau qui s'envolent. Les motifs principaux des dernières fusions sont des tailles de marché trop modeste (ce qui est potentiellement le cas de beaucoup de caisses sur certains secteurs) et des seuils de rentabilité inférieurs à la moyenne du CMNE.

■ Entretiens Professionnels.

### L'Entretien Professionnel Bilan.

Pour la première fois cette année, l'Entretien Professionnel qui est obligatoire tous les 2 ans sera aussi un Entretien Professionnel Bilan qui doit être effectué obligatoirement tous les 6 ans. Il sert notamment à vérifier que le collaborateur a bien bénéficié d'au moins 2 des 3 situations suivantes : suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. En cas de non respect l'employeur devra verser 3 000€ sur le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié.

## EDITO

Il y a 60 ans, Jean ROSTAND se disait très optimiste quant à l'avenir... du pessimisme. Moins de 10 ans plus tard éclatait la révolte de diverses catégories de français unies pendant près d'un mois autour de causes disparates et connue sous le générique de Mai 68.

Durant les 3 bonnes semaines que ce mouvement a duré, on découvrait qu'il existait une plage sous les pavés, et un slogan servait de ralliement au mouvement : *il est interdit d'interdire*.

En ce début d'année, moment de bilan, force est de reconnaître que la société française a évolué depuis 18 mois : les gilets jaunes et leurs revendications hétéroclites, un mouvement en perte de vitesse mais sous lequel le feu couve toujours, la nécessaire transition écologique qui fait naître des craintes, voire des angoisses, la réforme des retraites qui est à nos yeux indispensable et qui génère des interrogations auxquelles des réponses doivent être apportées.

Le climat actuel génère un besoin d'écoute et d'approche pédagogique. Toujours est-il que nous devons refuser toutes les formes de violence, d'irrespect, de refus de la contradiction, de communautarisme idéologique..., en bref, tout ce qui s'oppose au vivre ensemble et au pouvoir de vivre.

Nous sommes optimistes et vous souhaitons une excellente année 2020

Vous avez des questions, des remarques ?  
Contactez votre représentant CFDT directement sur sa messagerie personnel.

## SOMMAIRE

### ■ Actualités.....1

- Incivilités
- Organisation du réseau.
- Entretiens Professionnels.

### ■ Edito .....1

### ■ Le dossier du mois....2

- Guide accueil-départ

### ■ Félicitations.....2

### ■ Carton Rouge.....2

### ■ Le chiffre.....2

### ■ Décryptage.....2

- Effectif CDI du CMNE

### ■ Repères .....2

Gilles BAUGET gilles.bauget@cmne.fr  
Damien COYEZ damien.coyez@cmne.fr  
Sylvie DAVANNE sylvie.davanne@cmne.fr  
Gaël DELALLEAU gael.delalleau@cmne.fr  
Emmanuel DONDELA emmanuel.dondela@cmne.fr  
Frédéric LAMBERT frederic.lambert@cmne.fr  
Nathalie GODDYN nathalie.goddyn@cmne.fr  
Éric GOURY eric.goury@cmne.fr  
Emilie LALLEMENT emilie.lallement@cmne.fr  
Romain LANTIEZ romain.lantiez@cmne.fr  
Jacques MENET jacques.menet@cmne.fr  
Sandrine QUENTIN sandrine.quentin@cmne.fr  
Philippe VANDELVEDE philippe.vandelve@cmne.fr

# LE DOSSIER DU MOIS

Guide accueil-départ d'un collaborateur.

## Un outil insuffisamment connu !



Dans le numéro 208 du P'tit journal, la rubrique « félicitations » concernait le nouveau « GUIDE ACCUEIL-DEPART D'UN COLLABORATEUR ». Après quelques mois d'existence, nous constatons que ce guide semble mal connu, et c'est bien dommage. Celui-ci a, entre autres, le mérite de recenser tous les actes de management indispensables et les informations pratiques pour accueillir un nouveau collaborateur.

Le manque d'intérêt à ce nouveau guide s'explique peut-être par le peu de temps que peuvent consacrer les managers à l'accueil d'un nouvel arrivant, les contraintes commerciales primant toujours sur leur activité ? Cependant réussir l'intégration d'un collaborateur (dans le cadre d'un recrutement externe ou d'une mobilité) est fondamental à plusieurs titres.

L'importance de l'intégration d'un jeune embauché, d'un salarié en mission, en mobilité géographique et/ou fonctionnelle...est toujours sous-estimée... La ligne managériale et les chargés RH s'attendent trop souvent à ce que « le nouveau » soit opérationnel et comprenne les

us et coutumes extrêmement rapidement. Il est important de consacrer du temps (ce qui est le plus difficile) et de l'écouter. C'est un moment délicat surtout si les ressources humaines « délèguent » au Directeur de Secteur et/ou au manager la lourde tâche d'informer le salarié sur : le contrat de travail, les accords d'entreprise, la convention collective, la mutuelle, la classification, etc...

Le nouvel arrivant attend de son manager,

### Réussir l'intégration d'un collaborateur est fondamental

après l'indispensable présentation aux collègues et le traditionnel tour des bureaux,

- un suivi, qui peut aller du conseil opérationnel au soutien quotidien, voire parfois une demande de soutien psychologique,
- une explication du poste et de ses attendus (au-delà des mots utilisés lors du recrutement),
- une clarification « des règles du jeu »

sur le sens de l'action et de sa direction, - une compréhension des règles et contraintes de l'unité de travail.

La qualité de l'insertion dépend étroitement de la qualité des moyens mis en œuvre et des ajustements réguliers pour réussir celle-ci. Une fois l'intégration réussie, les entretiens réguliers avec le manager et le chargé RH portant sur les difficultés éventuelles et les points de progression possibles renforceront la confiance entre le salarié, l'équipe et l'entreprise. En bref, accueillir un nouveau collaborateur se prépare :

- avant son arrivée (information de l'équipe, aménagement du bureau, habitations,...),
- le jour-J (présentation, mission, fiche de poste, organigramme, matériel informatique, ...),
- les jours suivants (s'assurer du bon déroulé du parcours d'intégration, accompagnement dans la découverte du CMNE, informations sociales, ...),
- sans oublier les moments conviviaux et de partage indispensables pour que l'intégration soit une totale réussite. ■

### FELICITATIONS

A l'entreprise Néozélandaise Perpetual Guardian, pour être la 1<sup>ère</sup> entreprise au monde à avoir instauré la semaine de 4 jours, payés 5. Les employés de cette société de gestion de patrimoine peuvent ainsi choisir une journée de plus de congé en semaine. Et il n'est pas question d'être payé moins ni de travailler plus.

### CARTON ROUGE

A la désinvolture de Denis Vanderschelden lors de la présentation aux élus CSE des dossiers relatifs aux fusions des caisses locales. Il est regrettable que ce dernier considère l'instance CSE comme une simple chambre d'enregistrement.

Les explications sont partiales, incomplètes, invérifiables et les critères de comparaison différents d'un dossier à un autre sans logique apparente.

### LE CHIFFRE

# 4

C'est l'antériorité de l'arrivée de Watson au CMNE. Depuis 4 ans l'outil ne cesse de progresser et de monter en puissance même si son efficacité dépend principalement de son utilisateur. Comme le dit, avec beaucoup d'ironie le dessinateur WINGZ, dans un de ses derniers dessins : *Rassurez-vous ! L'entreprise ne développe pas le numérique pour supprimer des emplois ! Sans rapport?*

Regardez bien le tableau de droite...

### DECRYPTAGE

- Effectif CDI de la CFCMNE.
- 447 salariés au 31/12/2019.

	Points de vente	Appui réseau *	Services fédéraux	Total
2005	2009	207	712	2928
2015	1449	550	566	2565
2016	1424	566	589	2579
2017	1373	566	578	2517
2018	1334	605	596	2535
2019	1303	609	569	2481
Écart	-706	+402	-143	-447

\* CMNA. Délégations fédérales. ECP. Gestion de patrimoine. Animation com. Marché prof/agri/ OBNL. Activité entreprise. Equipe volante. Caisse solidaire.

### REPERES

#### L'AGENDA DU MOIS

Négociation : 23/01  
C.S.E : 15 et 16/01

#### SECURITE SOCIALE

Plafond annuel : 41.136 €  
Plafond mensuel : 3.428 €

#### SMIC (01/20) Source : Service Public.fr

Taux horaire brut : 10.15 €  
Taux horaire net : 8.05 €  
Mensuel brut : 1.539.42 €  
Mensuel net : 1.218.60 €

#### INFLATION

1.50 % (selon l'INSEE)

#### ALLOCATIONS (01/04/19)

Revenus nets ≤ 68.217 € / an  
Deux enfants : 131.55 €  
Revenus nets ≤ 73.901 € / an  
Trois enfants : 300.11 €  
Revenus nets ≤ 79.585 € / an  
Quatre enfants : 468.67 €

#### RSA (01/04/19)

Une personne : 559.74 €  
Deux personnes : 839.61 €  
Trois personnes : 1.007.53 €  
Enfant suppl. : 223.90 €

Pour adhérer à la CFDT : Tél : 03/20/78/36/82

Messagerie : [cfdtcmn@wanadoo.fr](mailto:cfdtcmn@wanadoo.fr)

Application mobile : [www.cfdt.mobi/cmne](http://www.cfdt.mobi/cmne)

**facebook** : CFDT CMNE



#### BULLETTIN D'ADHESION

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

A retourner :

CMNE - local syndical de la CFDT

4 place Richebé - 59000 LILLE

Date et signature