



■ Déconfinement - volet commercial

Relancer progressivement la "prod" en reprenant progressivement contact avec les sociétaires. La Direction ne parle pas, *pour le moment*, d'action commerciale mais demande à remettre le pied à l'étrier : "autant que faire se peut" nous précise le DG.

■ Déconfinement - volet sanitaire

● Installation de plexi aux accueils des CCM, tenue des réunions du personnel en respectant les gestes barrières, traitement de la logistique, sont autant de points sur lesquels nous avons interrogé la Direction. Celle-ci est en phase active de réflexion quant aux règles à appliquer.

● Gel - épisode 2 :

Toutes les CCM doivent être ré approvisionnées en gel semaine 18.

● Bal masqué :

Le port du masque fait l'objet de réflexions traitées dans le cadre du déconfinement. Si des commandes sont en cours, pas de notion de volume et de date. Affaire à suivre.



L'importance de la santé collective et des clients étant de rigueur, le scénario central retenu est de "maintenir le télétravail pour la majorité des salariés dont les activités restent réalisables à distance" et "d'organiser un retour progressif sur site pour les salariés dont l'activité est sensiblement dégradée par ce dispositif et dont la santé le permet". Il est évident qu'au 12 mai les CCM ne seront pas en mesure de rouvrir avec leur fonctionnement classique

La CFDT a proposé un protocole de sortie de confinement, avec la ferme intention de parvenir à un accord d'entreprise.

■ Vie de la CCM

● Aménagement horaires :

Pour la Direction, cette souplesse ne nécessite pas de communication plus avancée puisque ça n'est pas un problème. Si vous voulez un aménagement, rapprochez-vous de vos hiérarchiques. N'hésitez pas !

● Entretien des locaux :

La reprise du personnel de service et ses horaires ne sont pas encore connus. A nous de continuer à briquer les cuivres et les petites cuillères ! Pour l'enlèvement des croc-feuilles, certaines agences ont bénéficié des passages du prestataire, sollicitez-le !

● Garde d'enfants et arrêts :

A partir du 1er mai, les salariés en arrêt pour garde d'enfant ou arrêts en raison de leur vulnérabilité passeront en situation de chômage partiel. Est-ce que les salariés du groupe seront concernés, est-ce que le complément de rémunération sera apporté, est-ce que le télétravail sera proposé,... ? La CFDT attend des réponses de la direction, qui s'est engagée pour la fin de semaine 18.

Les salariés en arrêt (garde d'enfants ou vulnérabilité) continuent à acquérir des droits à congés payés jusqu'à 90 jours d'arrêt comme un arrêt maladie classique.

Conformément à l'esprit de l'accord Egalité Pro, l'employeur prend en charge 50% de la facture. Ce dispositif est étendu jusqu'aux 12 ans de l'enfant (+ 50% de crédit d'impôt sur le reste à charge) avec un plafond de 10€ de l'heure (plafond annuel 1830 €).

● Télétravail :

Pas d'information sur le nombre de salariés en télétravail, 475 machines virtuelles (VM) livrées à date. Les DDC et chargés pro ont accès à l'environnement Zénith (VM), l'option est actuellement à l'étude pour élargir cet accès. La CFDT note que les collaborateurs en travail à distance bénéficieront de l'indemnité forfaitaire de 20€ brut par mois avec le salaire de mai.

■ Phoning

Des actions de phoning ont été demandées aux CGP sur l'EMTN et le FAF avec une certaine pression malgré la période. Modeste retour positif des clients selon la direction... Pas étonnant vu le parcours pour valider les ordres sur Domi. Faut vraiment en vouloir !!! 50% de l'enveloppe est distribuée (30 M€), la CFDT considère que c'est déjà bien dans le contexte actuel, la pérennité de l'entreprise n'est pas en jeu.

■ Parts sociales

Suivant les recommandations de la BCE, le CMB diffère le versement des intérêts des PS au 30/09 sous forme de **nouvelles parts sociales uniquement**. Pour les 20% des sociétaires qui bénéficient des intérêts, faites-nous part d'éventuelles remontées.

■ Assurances / Indemnisations

● Suravenir Assurances a pris en charge la cotisation concernant les contrats de mutuelle obligatoire (ANI) pour le mois de mars afin de limiter les charges de nos professionnels. Le groupe se donne le temps pour juger ce qui sera le plus utile pour la suite, réflexion menée dans plusieurs de nos filiales.

● Concernant la prise en charge de la perte d'exploitation relayée par le CM Alliance Fédérale, nous ne commercialisons pas ce type de produit (un contrat sensiblement similaire est vendu à la marge par Novelia) Il n'y aura donc pas de prise en charge à notre niveau.

■ Crédits

● 2136 dossiers PGE - 27304 dossiers de reports d'échéances ou de pauses remboursements (65% en pro, 35% en part).

● Augmentation de +0.65% en raison des tensions sur les conditions de refinancement (+1.80% sur le 10 ans). La Direction annonce être en phase avec l'actualité des marchés et opère un suivi à la semaine des solutions de refinancement (à la hausse comme à la baisse).

Constat également logique d'une pause du secteur immobilier. Cela tombe bien, y'a plus de prospects 😊

● Il semblerait que nous ayons un souci sur le taux d'usure, régulièrement flirté voire dépassé. La direction n'a pas écarté notre remarque et mène l'enquête !

● Au niveau prescription immo, les courtiers vont pouvoir nous faire, **de nouveau**, suivre les dossiers de nos sociétaires.

■ RH

273 recrutements sur 2019, chiffre jamais atteint sur les 10 dernières années. Mais ils sont où ? La CFDT s'interroge toujours sur le nombre de départs de l'entreprise...même si la direction se veut rassurante sur notre taux de turn over qui est inférieur à la moyenne. On nous dit que la cooptation s'annonce comme un canal de recrutement intéressant et concluant, pourvu que ça dure !

Il faudra que l'entreprise se donne les moyens de conserver les salariés, saturés par la pression commerciale, pas cher payés ou égarés dans les nouvelles valeurs de l'entreprise !

■ Perf&Co

97% des CCM éligibles, 100 % des PPP et 67 % des CDR. Dans le détail, ce sont 7 CCM et 2 CDR qui ratent la marche de peu...et qui n'ont sûrement pas démérité.

Ce sont donc 59 CCM à 100% (1 500 € / ETP), 90 CCM à 110% (2 500 € / ETP) et 63 CCM à 120% (3 500 € / ETP), vous suivez ?

La CFDT craint que le 110% voire le 120% deviennent une normalité ; le 100% deviendra petit joueur ?

Fin 2020, nous ferons le bilan car, à ce jour, la direction ne souhaite pas revenir sur les taux de parts individuelles/collectives ou l'atteinte des objectifs.

La CFDT a fait une déclaration en séance pour plus de justice sociale demandant à augmenter la part collective notamment dans cette période d'absence d'activité commerciale et pour laquelle la prise de risque concerne aussi les personnels de logistique et d'accueil. Nous ne souhaitons pas que la direction puisse faire de futures économies sur le versement de Perf&Co.

■ ASC

Actualité oblige, c'est calme de ce côté. Si vous n'avez pas pu partir, vous serez remboursés !

■ Réclamations

Bonne nouvelle ! La non-atteinte des objectifs de réclamation ne peut être qualifiée d'insuffisance professionnelle et ils n'ont pas à être atteints à "n'importe quel prix et méthodes". *Si notre travail est de qualité... CQFD !*

■ Délais de mutations

Y'a une seule règle : les usages en place sont un délai de 2 mois, mais des exceptions peuvent exister et doivent être traitées au cas par cas, avec la souplesse qui convient. Et vue la période... la règle ne peut s'appliquer 😊

Vos élus CFDT sont à votre disposition, pour toutes questions ou difficultés que vous pourriez rencontrer. Contactez-nous !

