

LES ACTUALITES

■ Salariés du CMNE, prenez la parole !

Osez vous exprimer !

Tous les psychologues vous le diront : la parole est salvatrice. Il n'est pas toujours facile de se livrer à cet exercice avec votre manager. Vous êtes fort nombreux à vous appuyer sur vos représentants du personnel pour faire entendre vos messages à la direction. Trop souvent, celle-ci reste pourtant sourde à nos interventions qui lui font part de vos demandes, de vos craintes, de vos difficultés, ce que vos élus Cfdt font avec conviction et pugnacité. Il est indispensable que votre voix soit entendue ! N'hésitez pas à nous apporter vos témoignages sur des situations inacceptables ou a minima améliorables. Il ne s'agit en aucun cas d'un exercice de délation, ni de se livrer à des jérémiades stériles. Afin d'appuyer nos arguments, nous avons besoin de faits avérés, accompagnés de commentaires constructifs. Exprimez-vous, notre rôle est de vous entendre et de vous défendre.

Oser s'exprimer, c'est également la responsabilité de l'encadrement. Il n'est pas toujours facile non plus pour un manager de s'adresser à sa hiérarchie quand celui-ci constate des dysfonctionnements ou des exigences préjudiciables à la santé de chacun. Le réflexe peut parfois consister au repli sur soi. C'est une posture de défense préjudiciable au manager lui-même et aux collaborateurs dont il a la responsabilité. Dans d'autres domaines la parole se libère, pourquoi pas au travail ? Faut-il créer le hashtag : #LibérezLaParoleDesSalariésCMNE ... pour qu'enfin les salariés puissent s'exprimer sans crainte.

■ Covid 19

Assemblées Générales, l'incompréhension...

Voilà quelques semaines, à la surprise du plus grand nombre, vous avez reçu en agence les premières communications concernant les Assemblées Générales.

Beaucoup de collègues nous ont sollicités à ce sujet. En effet, comment expliquer le maintien de celles-ci en pleine pandémie ?

Vos interrogations étaient multiples, vos craintes aussi...

Nous avons interrogé la direction à ce sujet en demandant les raisons de ce maintien.

Sans être opposée à la tenue de ces manifestations symboles de notre fonctionnement mutualiste bien souvent écorné, la Cfdt souhaite s'assurer de la sécurité de tous, sociétaires et salariés.

Force est de constater que l'actualité nous a donné raison avec dans un premier temps le confinement du Dunkerquois puis de tout le Pas-de-Calais les week-ends, et ensuite des mesures restrictives de déplacement et de contact concernant les cinq départements de la Région Hauts de France.

La direction nous a depuis répondu que les Assemblées Générales seraient reportées au mois de mai.

Nous resterons vigilants sur le protocole sanitaire qui sera mis en place lors de cette journée.

SOMMAIRE

■ Actualités.....1

Osez vous exprimer !
Assemblées Générales,
l'incompréhension...

■ Edito1

■ Le dossier du mois....2

Bien Mal-être au travail.

■ Félicitations.....2

■ Carton Rouge.....2

■ Le chiffre.....2

■ Décryptage.....2

Effectif CDI du CMNE

■ Repères2

EDITO

Une nouvelle période vient de s'ouvrir sur un concept nouveau : le confifeu (contraction de confinement et de couvre-feu).

Beaucoup d'entre nous naviguent entre incompréhension, scepticisme, responsabilité et résignation. Ceux qui sont concernés doivent faire preuve d'empathie vis-à-vis de leurs jeunes qui « vivent mal » ce moment de rupture du lien social. Nous-même, salariés, subissons dans des proportions variables les conséquences de cette situation qui n'a que trop duré et dont nous attendons l'issue sans trop l'apercevoir.

Même s'il faut que, selon l'expression consacrée, pendant les travaux la vente continue, il est pénible de devoir constater qu'ici ou là s'ajoutent à nos situations psychologiques dégradées des conditions de travail rendues plus difficiles, et les questionnements, craintes, interrogations liés au rapprochement avec CMAF.

Cette année est cruciale pour notre bien-être. Au travail il faut que le management, à tous les étages et singulièrement au niveau le plus élevé, prenne conscience des difficultés des salariés et fasse preuve de l'empathie nécessaire. La communication à double sens, la compréhension réciproque sont de mise.

Vous avez des questions, des remarques ?
Contactez votre représentant Cfdt directement sur sa messagerie personnelle.

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 VANDEVELDE philippe.vandeveld@cmne.fr

LE DOSSIER DU MOIS

Bien Mal-être au travail.

Il est du rôle de l'employeur de protéger ses collaborateurs !



La démarche de management de la performance collective (MPC) est devenue la règle dans le réseau. Au stade de l'expérimentation entre janvier et octobre 2017, cette forme innovante de management a été déployée progressivement et s'applique aujourd'hui à la quasi-totalité des points de vente. Les filières animation des ventes et gestion de patrimoine sont également concernées par la démarche, de même que la filière pros et entreprises de manière encore partielle mais en déploiement.

Les enjeux étaient et sont toujours de trois ordres : Enjeux commerciaux mettant le client au centre du dispositif, afin d'atteindre sa complète satisfaction dans une démarche conseil elle-même incluse dans la stratégie de développement du groupe. Enjeux financiers par le développement du PNB de manière durable et rentable. Enjeux managériaux et humains en accompagnant les collaborateurs dans le changement, en les responsabilisant et en obtenant leur adhésion au modèle, permettant de mobiliser les équipes.

En soi, ces enjeux sont louables puisqu'ils vont dans le sens du bien-être au travail des salariés, du développement harmo-

nieux et rentable de l'entreprise, et de la satisfaction du client, ce point allant de soi puisque c'est quand même lui qui nous alimente...

En y regardant de plus près, la conjonction de ces trois enjeux, traduits au quotidien en objectifs d'ambition et de réussite collectives, semble tenir de la quadrature du cercle. Ce constat fait, n'est pas venu le temps pour la CFDT de contester ce mode de fonctionnement dans son esprit.

La direction doit réagir afin d'assurer la protection de tous!

Il crée certes des problèmes insolubles d'arbitrages, mais qui obligent ainsi à des choix qui font le sel de la vie.

Là où le bât blesse, c'est que l'appropriation de la démarche est inégale, et parfois confrontée à des démons au premier rang desquels on trouve les vieilles habitudes, la facilité et le manque de confiance en soi. Le management opérationnel est la clé de voute du modèle. La direction en a conscience, qui a déployé le sujet en pre-

nant son temps. Peut-être faut-il maintenant que la direction fasse le bilan, crée un espace de dialogue autour du sujet. Et de renouveler auprès de l'ensemble des collaborateurs du réseau l'enquête qui avait été réalisée en octobre 2017 auprès des 105 collaborateurs ayant pendant huit mois expérimenté la démarche. Les réponses constituaient un quasi plébiscite en faveur du MPC. Qu'en serait-il aujourd'hui, à la constatation de mauvaises pratiques ? Le mal-être de certains vient de l'application déviante du MPC.

L'exercice du management doit se faire avec empathie, et doit avoir pour fil rouge le développement personnel des collaborateurs, leur mise en confiance et en situation de responsabilité. Et ce d'autant plus avec le développement du télétravail. Et en ces temps d'EAE, l'appréciation doit se faire sur l'activité globale du collaborateur, sur le développement et la couverture commerciale du portefeuille, et non sur le détail des lignes de production.

La pression est réelle sur les salariés. La direction doit l'accepter et, notamment dans le cadre de l'accord RPS, doit prendre des mesures, formation, rappel des règles, ..., pour y répondre. ■

FELICITATIONS

Au CMNE qui, fortement incité par les Pouvoirs Publics, permet enfin l'accès au télétravail aux points de vente de moins de 4 collaborateurs. Rappelons que le télétravail n'est pas obligatoire et qu'il doit être mis en œuvre dans le cadre du volontariat. Vous pouvez matérialiser votre refus par l'envoi d'un mail à votre RRH avec copie au Directeur. Il n'est malheureusement toujours pas étendu aux Responsables de point de vente.

CARTON ROUGE

Pour que cesse la pratique qui consiste à interpeller à plusieurs reprises et quotidiennement, par mails, par

tableaux comparatifs, ou verbalement entre deux portes, les salariés en retard dans leur production ou en décalage négatif sur les axes prioritaires. Ce mode de management est contre-productif et source de stress inutile.

LE CHIFFRE

41

C'est le pourcentage de personnes qui déclarent avoir déjà été victimes au travail de propos ou comportements racistes, sexistes, homophobes, liés à l'état de santé, au handicap, à la religion ou à d'autres caractéristiques personnelles. C'est ce que révèlent le défenseur des droits et l'organisation internationale du travail.

DECRYPTAGE

■ Effectif CDI de la CFCMNE.
- 517 salariés au 31/12/2020.

| | Points de vente | Appui réseau * | Services fédéraux | Total |
|-------|-----------------|----------------|-------------------|-------|
| 2005 | 2009 | 207 | 712 | 2928 |
| 2016 | 1424 | 566 | 589 | 2579 |
| 2017 | 1373 | 566 | 578 | 2517 |
| 2018 | 1334 | 605 | 596 | 2535 |
| 2019 | 1303 | 609 | 569 | 2481 |
| 2020 | 1284 | 596 | 531 | 2411 |
| Écart | -725 | +389 | -181 | -517 |

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

REPERES

L'AGENDA DU MOIS

Négociation : 03/03 et 23/03
C.S.E : 18/03
C.S.S.C.T. : 25/03

SECURITE SOCIALE

Plafond annuel : 41.136 €
Plafond mensuel : 3.428 €

SMIC (01/21 Source : Service Public.fr)

Taux horaire brut : 10.25 €
Taux horaire net : 8.11 €
Mensuel brut : 1.554.58 €
Mensuel net : 1.231 €

INFLATION

0.60 % (selon l'INSEE)

ALLOCATIONS (01/04/20)

Revenus nets ≤ 69.933 € / an
Deux enfants : 131.95 €
Revenus nets ≤ 75.760 € / an
Trois enfants : 301.00 €
Revenus nets ≤ 81.587 € / an
Quatre enfants : 470.07 €

RSA (01/04/20)

1 personne seule: 564.78 €
1 couple : 847.17 €
1 couple + 1 enf : 1.016.60 €
1 couple + 2 enf : 1.186.03 €
Enfant suppl.: 225.91 €

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

Messagerie : cfdt-cmne@cmne.fr

Application mobile : disponible sur Play Store et App Store

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