



CREDIT MUTUEL
NORD EUROPE

LE P'TIT JOURNAL

Bulletin d'information de la cfdt

N° 205 Mai 2019

LES ACTUALITES

■ Intéressement exercice 2018.

Date limite : 25 mai 2019.

Vous avez jusqu'au 25 mai pour exprimer votre choix auprès de Crédit Mutuel Epargne Salariale (CM-ES), passé ce délai :

- la totalité du montant de votre intéressement sera affectée sur le PEE (100% sur le CMNE Participation Monétaire).
- la totalité du montant de votre participation sera affectée à hauteur de 50% sur le CCB et 50% sur le Plan d'Epargne Retraite gestion pilotée.

RDV sur votre espace CMNE.FR / rubrique « **situation** » / « **autres contrats** ». Pour accéder au site, vous devez voir apparaître le lien suivant et cliquer sur celui-ci (exemple): [xxxxxxx885](#) **Épargne Salariale, Crédit Mutuel Épargne Salariale Epargnant**. Si ce n'est pas le cas vous devrez réactiver l'interconnexion en sélectionnant la ligne : **Épargne Salariale (Crédit Mutuel Épargne Salariale Epargnant, CIC Epargne Salariale Epargnant)** et renseigner votre code d'accès (vous le retrouverez dans l'entête de vos précédents avis d'option ou relevés annuels) et votre mot de passe (en cas d'oubli, vous devrez le réinitialiser. Celui-ci sera utilisable le lendemain). Contact CM-ES : 0810 811 237.

Grille d'abondement PEE		
Versement annuel	Taux d'abondement	Plafond/tranche
0 à 200 €	150 %	300 €
201 € à 2 440 €	50 %	1 120 €
Plafond annuel		1 420 €

Grille d'abondement PERCO*		
Versement annuel	Taux d'abondement	Plafond/tranche
0 à 400 €	250 %	1 000 €
Plafond annuel 2019		1 000 €

* Uniquement pour l'exercice 2019, le plafond d'abondement a été relevé de 600 € à 1 000 € (avec maintien du taux d'abondement de 250 %).

■ Management par la Performance Collective.

L'ERT n'est pas un outil d'évaluation !

Dominique DUCHAUFFOUR a de nouveau rappelé lors de la réunion des délégués du personnel d'avril que l'ERT n'est pas un outil de pilotage. Il s'agit juste d'un point de comparaison de la performance des caisses et à aucun moment il n'a été demandé aux managers de mesurer la production des collaborateurs avec cet outil ! Il nous est bien rappelé que le principe du MPC est : « *une approche globale par des RDV basés sur le qualitatif et non le quantitatif, qui permet de ne pas/plus « coller » des produits aux clients qui n'en auraient pas besoin* ». En MPC : « *c'est juste le nombre de RDV et l'activité commerciale qui est à analyser* ». Dont acte.

SOMMAIRE

- **Actualités.....1**
 - Intéressement exercice 2018
 - Management par la Performance Collective.
- **Edito1**
- **Le dossier du mois....2**
 - Améliorer les conditions de travail
- **Félicitations.....2**
- **Carton Rouge.....2**
- **Le chiffre.....2**
- **Décryptage.....2**
 - Effectif CDI du CMNE
- **Repères2**

EDITO

C'est au quotidien que notre cerveau reçoit, traite, analyse et classe les informations que lui transmettent nos cinq sens. Chaque individu ne réagit cependant pas de la même façon face à cela. Si c'était le cas, il faudrait se résoudre à admettre que l'humanité est composée de robots.

Or, certains persistent à ne « vouloir voir qu'une seule tête » et ne tiennent pas compte des différences de personnalité des humains qui les entourent.

Chacun peut supporter la pression, mais les doses admissibles sont différentes.

Chaque manager doit en tenir compte et c'est à lui de s'adapter aux différences. Il y va de la qualité des conditions de travail, du bien-être des salariés, de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Notre métier connaît des évolutions tant techniques que comportementales qu'il appartient à chacun d'intégrer, pour autant que les enjeux soient clairement exposés, que les conditions de travail n'en soient pas dégradées et qu'un réel accompagnement soit procuré par l'entreprise, tant dans la fonction managériale que dans les actions de formation, et que les positions progressistes de la direction soient réellement relayées. Il n'est rien de pire que d'entendre un discours allant dans le bon sens et de constater qu'il n'est pas suivi d'effet tant par ceux qui l'ont tenu que par ceux qui sont chargés de le relayer. ■

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

Gilles BAUGET
Karine BELOT
Damien COYEZ
Guilain DEBLOCK
Gaël DELALLEAU
Emmanuel DONDELA
Matthieu DOR
Alexandre GASPARD
Nathalie GODDYN
Éric GOURY

Emilie LALLEMENT
Romain LANTIEZ
Jacques MENET
Laurent PARAGES
Sandrine QUENTIN
Françoise RAMOND
Philippe TERMOTE
Hélène VANDEVELDE
Philippe VANDEVELDE

LE DOSSIER DU MOIS

Améliorer les conditions de travail.

Des marges de progrès existent.

Quelle que soit l'activité exercée, la charge de travail est en constante augmentation. Dans bien des entreprises, près d'un salarié sur trois se dit en situation de « sur-stress ». Et pour cause ! Surcharge de travail, perte de sens, reporting, et réduction de l'autonomie pèsent sur les salariés. Nous devons nous réapproprier notre temps de travail ! Rendre compte, oui mais quand c'est excessif, c'est contre-productif et stressant pour les salariés. Aujourd'hui, la frontière entre sphères professionnelle et privée est de plus en plus floue. Pour une meilleure articulation des temps de vie, nous devons faire respecter le droit à la déconnexion et rendre le télétravail accessible au plus grand nombre.

La CFDT a dénoncé la mise en place d'un système d'évaluation au Crédit Mutuel Arkéa basé sur des critères comportementaux subjectifs et non mesurables. Elle a réussi à faire reculer la direction, en écartant certains critères dangereux pour les salariés. De même au CMNE, la CFDT milite pour exiger des critères objectifs et rationnels dans les évaluations, les EAE pouvant conduire à des évaluations sub-

jectives et injustes... et donc à une fiche d'EASS vierge. Beaucoup de salariés nous contactent après la saison des EAE parce qu'ils ne comprennent pas comment on peut passer de « conforme » à « améliorer » avec les mêmes résultats. Dans ce contexte préoccupant, nous devons continuer à protéger les conditions de travail et agir ensemble pour obtenir de réelles avancées.

Lors de la dernière négociation sur la qualité de vie au travail et sur les risques psy-

Agir ensemble pour obtenir de réelles avancées !

chosociaux la CFDT a obtenu la reconnaissance du droit à l'erreur. Cela est indispensable dans le contexte de course aux résultats y compris pour les points de vente en MPC (Management de la Performance Collective). Ce nouveau style de management est souvent déformé et ses fondamentaux oubliés, la direction du



réseau a confirmé lors de la dernière réunion des Délégués du Personnel l'importance du qualitatif (cf. actualités).

Cet accord prévoit également que tout salarié peut, en cas de problématique spécifique concernant sa situation personnelle, solliciter à tout moment un entretien auprès de la DRH, et être accompagné d'un représentant du personnel. La CFDT est à votre disposition.

Afin d'améliorer les conditions de travail, la CFDT propose:

D'établir des garde-fous clairs pour marquer une frontière précise entre vie professionnelle et vie personnelle.

De défendre le droit à la déconnexion.

D'accompagner les salariés dans la transformation des métiers par la mise en place de formations adaptées.

De construire, avec les salariés, l'organisation du travail en les associant à des groupes d'expression par exemple.

De rendre le télétravail accessible au plus grand nombre tout en maintenant des jours de présence dans l'entreprise pour éviter l'isolement des salariés et s'assurer de leur bien être. ■



FELICITATIONS

Aux électeurs qui iront voter le 26 mai lors des élections européennes et ainsi permettront d'éviter la victoire annoncée par les sondages de l'abstention.. La CFDT s'engage et appelle à voter pour l'Europe afin de pouvoir peser sur les décisions prises à Bruxelles et refuser le mortifère repli sur soi.

CARTON ROUGE

Aux managers qui n'ont pas reçu leurs collaborateurs dans le cadre de l'EASS (Examen Annuel de la Situation Salariale) et qui les ont laissés découvrir son résultat en consultant mypeopledoc. Un mail de la direction leurs demandait pourtant

d'échanger individuellement avec chaque collaborateur avant la publication dans le coffre fort électronique.

LE CHIFFRE

2 420

C'est en euros le montant maximum d'abondement (1420€ pour le PEE et 1000€ pour le PERCO) auquel peut prétendre un salarié en versant 2440€ sur son PEE et 400€ sur son PERCO. Rappelons que l'augmentation du plafond d'abondement du PERCO de 600€ à 1000€ pour 2019 était une revendication de la CFDT lors des NAO et qu'elle a obtenu en 2017 la baisse du montant du versement sur le PEE (de 4500€ à 2440€) pour obtenir le maximum d'abondement.

DECRYPTAGE

■ Effectif CDI de la CFCMNE.
- 412 salariés au 31/03/2019.

	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	1329	593	594	2516
Écart	-680	+386	-118	-412

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

REPERES

L'AGENDA DU MOIS

Négociation : 15/05
Comité d'entreprise 16/05
Délégués du personnel : 23/05
CHSCT : Pas de réunion

SECURITE SOCIALE

Plafond annuel : 40.524 €
Plafond mensuel : 3.377 €

SMIC (01/19) Source : Service Public.fr

Taux horaire brut : 10.03 €
Taux horaire net : 7.93 €
Mensuel brut : 1.521.22 €
Mensuel net : 1.202.92 €

INFLATION

1.20 % (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

Application mobile : 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