Cfdt:
CREDIT MUTUEL NORD EUROPE

LE P'TIT JOURNAL
Bulletin d'information de la cfdt

N° 231 Octobre 2021

LES ACTUALITES

■A vos boites aux lettres

Des documents à conserver sans délai.

Des correspondances importantes vont être envoyées ces prochains jours dans le cadre de la convergence, par voie postale et par mail . Ces documents ne seront pas enregistrés dans l'outil informatique et ne seront donc plus disponibles en cas de perte de l'original. Nous vous conseillons vivement de les numériser et de les stocker par vos propres moyens afin de pouvoir les retrouver ultérieurement. Les documents concernés sont le courrier de changement de mutuelle et de prévoyance et le courrier de raccordement des emplois. Nous vous conseillons de faire de même pour vos entretiens annuel d'évaluation. En effet, le programme informatique concernant les EAE va changer et l'historique des entretiens ne sera plus consultable. A défaut, vous ne pourrez plus faire de comparaison avec les EAE passés et cela permettra d'éviter tout malentendu.

■ Fin du télétravail imposé

Un accord télétravail à négocier d'urgence.

La direction a souhaité anticiper la négociation sur l'accord télétravail et QVT (qualité de vie au travail) pour une application en début d'année 2022. Pour nous il s'agit d'un exercice nouveau puisque c'est la première fois que nous allons décliner un accord cadre Crédit Mutuel Alliance Fédérale en accord d'entreprise Crédit Mutuel Nord Europe. Pour rappel, un accord cadre est négocié, dans les grandes lignes, au niveau du groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale et se décline, dans les détails, au sein du Crédit Mutuel Nord Europe, au travers d'un accord d'entreprise. Pour exemple, est laissé à la main du CMNE de traduire la population concernée par le télétravail et ses modalités d'application. La prochaine date de négociation sur ce sujet est prévue le 03 novembre.

■ La convergence arrive à grand pas

Un temps d'échange important

La direction a communiqué aux managers un support actualisé sur les conséquences de la convergence tant au niveau du socle social que de la transposition des métiers. Ce support fait suite à une demande des organisations syndicales qui ont relevé auprès de la direction le manque d'information des salariés dans les différentes instances. Ce support doit être relayé par les managers auprès de leurs collaborateurs et doit prendre la forme d'un temps d'échange nécessaire pour une information claire et transparente. On espère que la communication à destination des managers soit suffisamment explicite pour que ces derniers puissent prendre la mesure des attentes et répondre aux interrogations de leurs équipes. Nous insistons pour que ce temps d'échange soit bien formalisé pour dialoguer dans les meilleures conditions sur ce changement impactant dans une vie professionnelle et nous rappelons à chaque acteur qu'il a son rôle à jouer, y compris les organisations syndicales. Si vous avez des questions, interrogations, remarques, contactez votre représentant CFDT directement sur sa messagerie personnelle.

SOMMAIRE

■**Actualités……..1**
A vos boites aux lettres
Fin du télétravail imposé
La convergence arrive à grand pas
■**Edito …..……..1**
■**Le dossier du mois....2**
Bienvenue aux nouveaux embauchés
■**Félicitations……2**
■**Carton Rouge……2**
■**Le chiffre……2**
■**Décryptage……2**
Effectif CDI du CMNE
■**Repères ……...2**

EDITO

La crise financière de 2007 avait engendré une crise économique débouchant sur son lot de faillites d'entreprises, et de plans sociaux. celle de 2020/21, sanitaire n'aboutit pas globalement à une catastrophe sociale. Au contraire, le nombre officiel d'embauches est une très bonne nouvelle.

Cette situation macroéconomique a été rendue possible par une gestion de crise impliquant le gouvernement, les syndicats patronaux et de salariés. La concertation a réellement existé durant ces 18 derniers mois et elle a permis d'éviter une casse massive. Une preuve de plus de l'importance du dialogue social et de sa qualité.

Certes il faudra procéder à une analyse microéconomique et ne pas voir que les moyennes pour suivre les conditions du retour à une situation dite normale.

Notamment, et comme l'effort financier a été principalement orienté vers les entreprises, est venu le temps d'un rééquilibrage, d'autant que la question du pouvoir d'achat reprend toute son acuité. A minima, les NAO devront prendre en compte le taux d'inflation. Rappelons que c'est désormais au niveau du CMAF que celles-ci seront négociées.■

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.vandevelde@cmne.fr

LE DOSSIER DU MOIS

Bienvenue aux nouveaux embauchés.

Une intégration réussie demande du temps !



Qu'il soit en CDI, en CDD, alternant, stagiaire, etc…, l'accueil d'un nouveau collaborateur dans l'entreprise doit se faire dans les meilleures conditions possibles. Dans le dernier numéro du P'tit Journal, nous félicitions l'entreprise pour sa volonté d'améliorer le processus d'intégration des nouveaux embauchés. Pour que celui-ci soit pleinement efficace, il est indispensable que chaque intervenant joue pleinement son rôle.

Les guides à disposition des managers et du nouvel arrivant (quel qu'il soit) ne seront profitables que si les intéressés prennent le temps de les parcourir, d'échanger sur le contenu et de mettre en œuvre leurs recommandations. Encore faut-il prendre le temps nécessaire et accepter que l'intégration se déroulera sur plusieurs mois et que le « retour sur investissement » ne se fera qu'à terme. Car, contrairement à de nombreuses situations vécues, le « nouveau » n'est pas opérationnel, efficace, intégré, etc.. immédiatement (n'en déplaise aux managers qui veulent « rentabiliser » au plus vite cette nouvelle recrue qui vient d'un seul coup augmenter l'ERT de l'unité...). Ces exemples ne sont pas rares, particulièrement dans le cas des alternants, dont le principe est pour l'alternant de se former sur le terrain avec des professionnels tout en suivant des cours dans une école, et, pour le tuteur, de répondre à un besoin, d'anticiper et de consacrer le temps nécessaire pour former « l'élève » et préparer son éventuelle embauche. A ce propos, les alternants et les tuteurs ont également à leur disposition un guide dédié : « le guide du tuteur », qui rappelle, entre autres, les compétences requises par le tuteur et détaille le parcours d'intégration.

L'accueil, l'accompagnement, la formation sont déterminants !

Les enjeux liés à l'accueil, à l'intégration d'un nouveau collaborateur, à la formation, sont primordiaux et ne doivent en aucun cas être considérés a minima. Ce sont les étapes nécessaires pour que le salarié devienne suffisamment autonome. La durée de la période d'intégration sera donc variable en fonction des compétences du salarié, des exigences du poste et de l'environnement de travail. Elle doit permettre au nouvel entrant de :

- s'approprier les missions correspondant au poste pour lequel il est recruté,
- se situer dans les différents processus dans lesquels il aura à intervenir (qu'il sache qui fait quoi),
- rencontrer son entourage professionnel : collègues, RH, élus de l'entreprise,
- bénéficier des formations indispensables...

En conclusion, la réussite d'une bonne intégration n'est pas que du ressort du manager, de la DRH ou du service formation. Elle est bien évidemment aussi liée au comportement bienveillant des collègues!■

FELICITATIONS

A Isabelle BARIETY pour l'implication et le professionnalisme dont elle a fait montre ces 7 dernières années passées en tant que DRH du CMNE. Elle a su participer activement à la construction d'un dialogue social de qualité. Les éloges nombreux sont mérités pour exprimer notre avis sur son travail et son action. Nous sommes conscients du challenge que devra relever son successeur et espérons que la passation s'exerce dans les meilleures conditions.

CARTON ROUGE

A la direction commerciale pour la mise en place du Défi CMNA, qui correspond à une « battle entre plateaux ». Le principe repose sur celui du challenge mis en place dans le réseau, et donne lieu à un classement hebdomadaire entre les plateaux. Nous ne sommes pas contre le principe du challenge mais cela peut entrainer des dérives (pression commerciale, comparaison entre salariés) que nous avons déjà constatées et dénoncées dans nos dernières publications.

LE CHIFFRE 86

C'est le pourcentage de télétravailleurs qui souhaitent poursuivre leur activité sous cette forme, d'après une étude récente du groupe Malakoff Humanis.

DECRYPTAGE

■ Effectif CDI de la CFCMNE.

- **596** salariés au 30/09/2021.

	Points de vente	Appui réseau *	Services fédéraux	Total
2005	2009	207	712	2928
2017	1373	566	578	2517
2018	1334	605	596	2535
2019	1303	609	569	2481
2020	1284	596	531	2411
2021	1253	590	489	2332
Écart	-756	+383	-223	-596

* 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 :	07/10
C.S.E :	13 et 14/10
C.S.S.C.T.	Pas de réunion

SECURITE SOCIALE

Plafond annuel :	41.136 €
Plafond mensuel :	3.428 €

SMIC (10/21 Source : Service Public.fr)

Taux horaire brut :	10.48 €
Taux horaire net :	8.30 €
Mensuel brut :	1.589.47 €
Mensuel net :	1.258.25 €

INFLATION

2.10 % (selon l'INSEE)

ALLOCATIONS (01/04/21)

Revenus nets ≤	69.933 € / an
Deux enfants :	132.08 €
Revenus nets ≤	75.760 € / an
Trois enfants :	301.30 €
Revenus nets ≤	81.587 € / an
Quatre enfants :	470.52 €

RSA (01/04/21)

1 personne seule:	565.34 €
1 couple :	848.01 €
1 couple + 1 enf :	1.017.61 €
1 couple + 2 enf :	1.187.21 €
Enfant suppl.:	226.14 €

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

Cfdt: BANQUES ET ASSURANCES S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

BULLETIN D'ADHESION

Nom : .....
Prénom : .....
Adresse : .....
Code Postal : .....Ville : .....

A retourner :
CMNE - local syndical de la CFDT
4 place Richebé - 59000 LILLE

Date et signature