



**CREDIT MUTUEL
NORD EUROPE**



P'TIT JOURNAL

Bulletin d'information de la cfdt

N° 207 Juillet 2019

LES ACTUALITES

■ Réunion skype.

A bon entendeur.....!

Il a été rappelé lors de la réunion des délégués du personnel de juin que les réunions skype ou en présentiel devaient se tenir durant les horaires de travail et, dans la mesure du possible, être programmées avec anticipation.

Si, **de manière exceptionnelle**, des réunions devaient être planifiées en dehors des horaires de travail, il appartiendra aux managers de déclarer les éventuels dépassements hebdomadaires en heures supplémentaires. Enfin, il a été également rappelé que les dispositions conventionnelles au CMNE prévoient pour la pause déjeuner une coupure d'au moins 45 mn et d'un maximum d'1h45.

Pour les managers qui l'auraient oublié, sachez que les accords d'entreprises signés par la direction et les organisations syndicales s'appliquent **à toutes et à tous**.

■ Droit d'expression des salariés.

Prendre en compte la dimension humaine du salarié.

Trop souvent nous avons le sentiment que la direction générale et la DRH...euh...la Direction Ressources (il est vrai que le H a disparu depuis fort longtemps) ne sont pas au courant des problèmes des caisses et des services. Non, nous ne pouvons y croire. Cela reviendrait à dire que les remontées ne se font pas bien, que la transmission d'information n'est pas bonne, voire, pire, que les managers et RH de proximité n'ont aucun moyen d'action pour corriger les anomalies, les problèmes d'effectifs, les surcharges de travail, les excès d'autorité, les « abus de pouvoir », etc..., ou qu'ils ont peur de dire les choses ? C'est impensable ! Et pourtant le résultat est là.

Le remplacement des salariés en arrêt maladie est inefficace et bien trop tardif. La gestion prévisionnelle pour palier les absences des salariées en congés maternité est insatisfaisante. La baisse incessante des effectifs dans toutes les unités opérationnelles est désastreuse car elle augmente dans la plupart des cas le travail des autres.

Ce qui compte, c'est la rentabilité et uniquement la rentabilité par l'atteinte d'objectifs obtenus coûte que coûte dans des conditions très compliquées et pénibles.

La direction n'a que faire des plaintes de sa ressource...euh...de ses collaborateurs. Peut importe les états d'âmes, les scrupules, la conscience professionnelle mise à mal, les impacts sur la santé mentale et physique des salariés.

Ne pensez-vous pas qu'il serait plus que temps, comme le préconise la CFDT (cf. P'tit journal 205) de reconnaître que le salarié du CMNE n'est pas un simple agent de production mais un individu susceptible d'enrichir l'entreprise par sa critique positive et ses suggestions ?

EDITO

C'est l'été.

Pour chacun d'entre nous, ce sera la possibilité, selon l'expression consacrée, de se ressourcer.

Alors, on oublie le travail, le CMNE, les dossiers, les clients, les collègues et le manager ? Oui. Pour chacun, à tour de rôle, les vacances sont faites pour tout cela. Le temps d'oublier la pression excessive, les objectifs, la recherche incessante de rentabilité, l'effectif insuffisant...

Des activités diverses vous attendent, mais que vous aurez choisies avec un minimum de contraintes : sport, randonnée, bricolage, découverte, famille, lecture,... ou un peu de tout et de rien en même temps.

Mais le temps ne s'arrête pas, et le tourbillon de la vie comme celui de l'entreprise continue, même si chacun aura la possibilité de s'en éloigner un certain temps.

Collectivement, c'est différent. En effet, vacances ne signifie pas relâchement.

Il ne s'agit en aucun cas d'une période propice à oublier les dispositions du droit du travail, de la convention collective et des accords d'entreprise.

La direction s'est sans doute concocté quelques devoirs de vacances. La CFDT lui en a même proposé un au sujet de la charte des déplacements professionnels. Rendez-vous à la rentrée, et d'ici là nous vous souhaitons d'excellentes vacances.

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

SOMMAIRE

■ Actualités.....1

Réunion skype.

Droit d'expression des salariés

■ Edito1

■ Le dossier du mois....2

Télétravail et évolution des organisations

■ Félicitations.....2

■ Carton Rouge.....2

■ Le chiffre.....2

■ Décryptage.....2

Effectif CDI du CMNE

■ Repères2

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

Télétravail et évolution des organisations.

Une vigilance de mise.

L'objectif de notre entreprise, copié sur celui de la majorité des entreprises du secteur bancassurance, est guidé par des choix organisationnels. Voilà un métier (organisateur) en expansion. Augmenter la productivité, accroître la valeur produite, développer la capacité d'innovation. Et surtout renforcer la flexibilité, tel est le nouveau crédo. Et plutôt deux fois qu'une.

Cela se traduit par la recherche de nouveaux modes d'organisation, dont la CFDT n'est pas sûre que ces transformations aient été mises en œuvre dans l'unique souci de qualité de vie au travail. Si certaines évolutions sont inévitables, légitimes, voire réclamées par les salariés et soutenues par la CFDT, il est primordial qu'aient été mesurés les impacts humains, et que ces transformations bien customisées ne cachent pas qu'une unique ambition comptable de rentabilité.

Nous restons par exemple en attente des résultats en la matière du « flex office » mis en place sous le terme « nestic » dans la structure marketing. Nous y reviendrons. Plus généralement, les services fédéraux sont passés en mode « open

space » et la CFDT n'est pas sûre que les espaces compensatoires de type cafétéria et tabourets hauts éventuellement assortis d'un baby-foot aient fait illusion auprès des salariés.

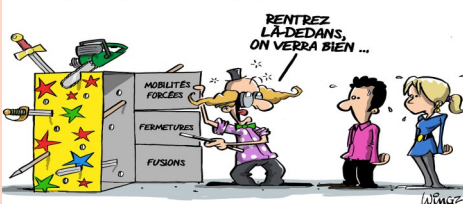
Là où nous avons un peu de recul, c'est sur le télétravail. La direction avait jugé de mettre sur pied un test sans discussion et encore moins d'accord avec les organisations syndicales. Nous en avons pris acte, tout en faisant part de notre intérêt et de notre soutien sur cette démarche.

**Vous n'étiez qu'agiles.
Désormais vous aurez
à être flexibles.**

Cependant nous souhaitons pouvoir exprimer nos remarques sur les dangers de ce mode d'organisation. Cela a finalement abouti à un accord d'entreprise signé par les cinq organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cette unanimité prouvant leur acquiescement.

A l'aube d'une nouvelle vague d'ouverture du télétravail à de nouvelles structures des services fédéraux, qui va entraî-

RÉORGANISATION DES SERVICES



ner la possibilité pour 260 collaborateurs de travailler sous cette forme, il apparaît utile pour la CFDT d'agiter les chiffons rouges de la vigilance.

En effet, si globalement le télétravail recèle des progrès indéniables et unanimement reconnus en matière de qualité du travail, de concentration, de gestion de l'emploi du temps, de fatigue et de stress liés aux transports, d'harmonisation entre vie professionnelle et vie personnelle et sociale, il existe des contreparties négatives.

Et sur ce point, il est de notre devoir d'OS de surveiller les évolutions et les éventuelles dérives liées au télétravail dans le contexte de la qualité de vie au travail. Il s'agit d'une vigilance de tous : la direction et les organisations syndicales dans le cadre de l'accord sur la qualité de vie au travail, mais aussi de chacun des salariés concernés et de leurs managers, dans le cadre de leur vécu au quotidien. Ces risques sont l'isolement du salarié, l'augmentation de son temps de travail, le droit à la déconnexion et l'empiètement de l'activité professionnelle sur la vie privée.



FELICITATIONS

Au CMNE pour avoir retenu la proposition de la CFDT, de procéder à une communication aux futurs retraités sur la mutuelle santé. L'objectif est de permettre à ces derniers d'être suffisamment informés avant leur départ sur le coût de celle-ci, et de choisir en toute connaissance de cause.

CARTON ROUGE

A la direction pour, son manque de transparence et pour avoir procédé (unilatéralement) à une modification de la charte des déplacements professionnels des salariés du CMNE, dont l'application se révèle plus restrictive, et ce **sans en avoir échangé un seul instant avec les**

partenaires sociaux. Pour en savoir plus, référez-vous à notre dernier tract consacré à ce sujet.

LE CHIFFRE

1 443

C'est le nombre de salariés qui ont bénéficié du 5^{ème} versement de l'Indemnité de Congés Payés (cf. bulletin de paie de juin). Le montant cumulé de l'ICP représente 111 651€ (17200€ au titre de 2018). Pour mémoire, c'est suite à l'intervention de la CFDT que la direction du CMNE a enfin accepté...d'appliquer le code du travail. L'augmentation régulière des bénéficiaires de l'ICP coïncide notamment avec celle des déclarations d'heures supplémentaires.

DECRYPTAGE

■ Effectif CDI de la CFCMNE.
- 431 salariés au 30/06/2019.

	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	1308	606	583	2497
Écart	-701	+399	-129	-431

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

REPERES

L'AGENDA DU MOIS

Négociation : 02/07
Comité d'entreprise : 11/07
Délégués du personnel : 18/07
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

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

