

INFONEWS

NUMERO 34

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE

P2 - EGALITE
FEMMES/HOMMES

P3 - INFLATION

P4 - INFOS
GROUPE

P5 - INFOS
GROUPE SUITE

P6 - ELECTIONS
2023

P7 - REFORMES
DES RETRAITES

Ce mois-ci, l'actualité aura mis les chiffres à l'honneur et du monde dans la rue.

49,3, évidemment est le premier qui vient à l'esprit. En l'utilisant, le gouvernement tente de faire passer son injuste réforme des retraites. On a beaucoup entendu « La rue doit respecter la démocratie ». Respecter le 49,3 ce n'est pas respecter la démocratie, c'est respecter la constitution, c'est-à-dire le texte sur lequel repose notre 5e République. Les représentants du peuple à l'assemblée nationale sont les garants de la démocratie. Lorsqu'ils ne peuvent voter une loi mais simplement garantir la stabilité institutionnelle, c'est un coup de canif à la démocratie. Charge alors à la rue de rappeler, calmement et massivement, que, même en France, la démocratie est fragile et que la méthode employée pourrait servir d'exemple si d'aventure l'extrême droite arrivait au pouvoir !

6,3%, c'est l'inflation galopante constatée en février. Selon les estimations, elle restera forte toute l'année alors que les salaires ne suivent pas. Les augmentations qui apparaîtront (enfin!) sur la fiche de paie d'avril n'y suffiront pas. Les syndicats représentatifs doivent exiger une revoyure et obliger la direction à renégocier. A la CGT, nous sommes persuadés qu'un grand nombre de salariés est prêt à soutenir une demande syndicale en ce sens. Encore faut-il que les syndicats montrent leurs muscles !

23-25, c'est le plan d'entreprise « nouvelle donne » qui vient d'être lancé dans un tour de France de la démesure dont on n'ose imaginer le budget. Dans un temps où chacun doit faire des économies, cela laisse perplexe sauf à démontrer que le fossé entre la direction générale et l'ensemble du management est si fort qu'il faut une calinothérapie très coûteuse pour renouer le lien. Culte du chef, autosatisfaction et idolâtrie d'une élite décalée de notre quotidien ont nourri ces rencontres. Un peu de modération et d'humilité auraient été les bienvenues.

En 2023

JE VOTE
la
cgt

ELECTIONS PROFESSIONNELLES
LA MONDIALE

Un accord largement perfectible

L'accord actuel arrivant à terme, c'est une nouvelle séquence de négociations qui a débuté et qui devrait se terminer fin avril.

La CGT, non représentative, ne participe pas aux négociations. Pour autant, nous avons des revendications que les organisations représentatives ont tout intérêt à reprendre à leur compte pour améliorer l'égalité professionnelle.

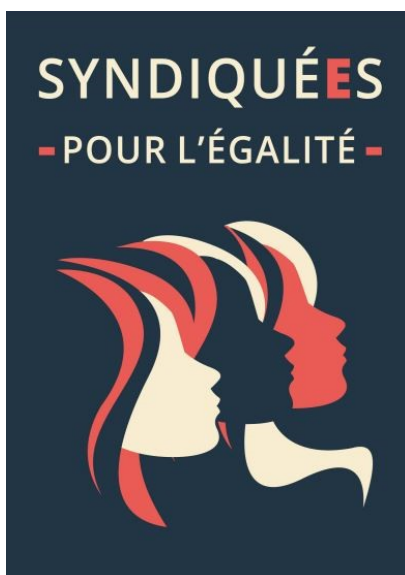
L'égalité entre les femmes et les hommes ne se cantonne pas à espérer que des femmes accèdent à des postes à responsabilité, cela serait extrêmement réducteur. Pour autant, il faut leur faciliter les promotions en améliorant le sourcing*, en détectant les talents et en accompagnant les femmes dans leurs prises de postes par un mentoring à la hauteur.

Au quotidien, bien des actions peuvent être engagées pour réduire les inégalités :

- Mettre un frein aux réunions les mercredis et après 16H30 tant le phénomène s'est développé ces derniers mois,
- Evoluer les garanties de la mutuelle par le remboursement d'une partie des protections hygiéniques et de la contraception,
- Assouplir l'accord télétravail en accordant à tous des journées supplémentaires dans l'année,
- Prendre en compte l'endométriose (L'Espagne vient de voter une loi en ce sens),
- Augmenter le temps de congé paternité (toutes les études démontrent le bien-fondé d'une telle mesure)
- Former l'ensemble des managers à la lutte contre les stéréotypes,
- Renforcer la lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement,
- Négocier des accords sur les aidants et sur la parentalité.

La direction retorque que le télétravail a son propre accord, que la QVT devrait inclure (enfin !) un accord sur les aidants... C'est vrai, mais ceci met en évidence que l'égalité professionnelle doit être travaillée différemment si on veut qu'elle soit digne de ce nom. Dans le cas contraire, il s'agirait seulement d'un affichage à dénoncer sans compromis !

* [sourcing](#) : la racine de cette expression anglo-saxonne, le sourcing est la recherche d'une source.



Retrouvez sur notre site, notre dossier :

**JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS
DES FEMMES**

↑ **cliquez sur le lien ci-dessus** ↑

Inflation : La preuve par le SMIC que l'on peut augmenter les salaires plusieurs fois dans l'année

Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 6,3 % en février 2023, après + 6 % en janvier. Cette hausse de l'inflation est essentiellement due à l'accélération des prix de l'alimentation : +14,8 % après +13,3 % et du tarif des énergie toujours forte : +14,1 %.



Les négociations entre industriels et grande distribution se sont conclues avec l'annonce de hausse des prix d'environ 10 %.

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est revalorisé sur la base de la hausse des prix et la hausse du salaire moyen. L'objectif est de rapprocher la progression du salaire minimum du salaire moyen des salariés.

Il est revalorisé selon trois modalités :

- une revalorisation automatique au 1^{er} janvier en tenant compte de l'inflation pour les 20% des ménages ayant les revenus les plus faibles et de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE) ;
- une revalorisation en cours d'année si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du SMIC ;
- un "*coup de pouce*" décidé par le gouvernement, en dehors de l'indice des prix.

Malgré les hausses de 0,9 % en janvier 2022, de 2,65% en mai, de 2,01% en août et de 1,81% en janvier 2023, l'inflation est tellement importante qu'elle devrait entraîner une nouvelle hausse du SMIC en juin (1709,28€ brut au 1er janvier 2023).

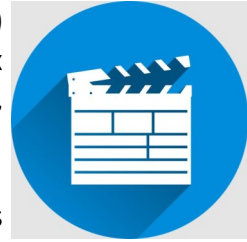
Il est donc plus que légitime de s'interroger sur la politique salariale du groupe qui royalement va distribuer entre 1 et 2% d'augmentation collective. Une réouverture des négociations peut-être faite à l'initiative des organisations syndicales représentatives. Feront-elles cette demande ? Elles y ont tout intérêt car en cette année électorale, les salariés scrutent leurs actions !



Salle de sport de Mons : Clap de fin !

Depuis plusieurs mois, nous vous informions de l'avancée (ou plus précisément de la non avancée) du dossier « salle de sport de Mons », fermée pour des raisons de sécurité. Le coût de la mise aux normes étant extrêmement important, les élus du CSE avaient fait appel à un « ami », la direction, afin de trouver une solution.

La solution, amicalement radicale est claire : La salle ne rouvrira pas. Par la suite, elle sera rasée ou transformée en bureau ou en n'importe quoi d'autre qu'une salle de sport. La direction, toujours prompt à afficher son indéfectible attachement au bien-être au travail et la bonne santé de tous en pratiquant le sport, a, sans surprise, privilégié l'aspect financier. Seul impératif pour la direction, il faudra trouver une solution pour qu'il y ait toujours des douches sur le site. Celles-ci restent accessibles pour le moment. L'économie pour le CSE est non négligeable, environ 100 000€. Dès à présent, la CGT demande aux élus CFDT et CFE-CGC qui contrôlent le CSE, de revoir à la hausse les prestations de tous les salariés ! Avec les élections qui approchent, on imagine que cela devrait être le cas, mais c'est toujours mieux en le disant !



Plan d'entreprise : De Mac Gyver à la Pat Patrouille

Un peu, beaucoup, d'humour maintenant. Ça n'aura échappé à personne, depuis la chaise client, la direction rivalise d'ingéniosité visuelle pour imaginer sa nouvelle donne. En mai 2022, on avait vu débarquer notre Mc Gyver sans son tournevis, mais avec un sacré tour de vis ! On pensait avoir tout vu avec ces fameuses chaises bleues qui prennent la poussière dans les salles de réunion et pourtant, le festival d'idées saugrenues semble ne faire que commencer. Si les « On ne lâche rien », « Just do it » nous ont plutôt fait « marrer », attention à ne pas trop creuser le sillon au risque de devenir grotesque. En effet, viennent d'apparaître des autocollants qui lorgnent furieusement côté Harry Potter. Faut-il rappeler qu'AG2R la Mondiale, ce n'est pas Bouffondor ! Si le groupe a décroché la timbale avec l'oscar de la meilleure DRH, attention à ne pas revenir avec le Razzie Awards* de la communication ! Notre rôle étant d'alerter, nous prévenons le directeur général d'abandonner l'idée de tenir un conseil d'administration avec des oreilles de Mickey !



*Razzie Awards : Les Golden Raspberry Awards, souvent abrégés en Razzie Awards, sont une parodie de récompenses de cinéma qui prennent le contre-pied des Oscars en décernant chaque année des prix des pires acteurs, scénaristes, musiciens, réalisateurs et films.

Prime Individuelle d'objectifs : On avance mais il reste du chemin à parcourir :

Petit Rappel : ces primes sont formalisées dans un document titré « DEMARCHE VARIABLE DES COLLABORATEURS ADMINISTRATIFS LA MONDIALE » disponible dans le RDG. Des salariés de la Direction Gestion Epargne Retraite Individuelle (DGERI) ont été surpris d'apprendre que dans tous les services, ces primes étaient fixées au minimum à 800 euros bruts en classe 4. Or depuis plusieurs années, le minimum en classe 4 pratiqué en DGERI est de 600 euros pour chaque salarié. La CFDT La Mondiale dans son MAG' de juin 2022 et La CGT La Mondiale dans son INFONEWS de JANVIER 2023 ([DES PRIMES A LA TETE DU SALAIRE](#)) ont toutes les deux communiqué sur le sujet des Primes au sein de la DGERI. D'après les remontées des équipes concernées, il y a du mieux. Pour certains, la prime autrefois versée à 600 € est bien passée à 800 € sans faire valoir cependant les missions réalisées en extra. Des disparités continuent d'exister notamment dans certaines équipes et entre référents techniques dont certains primés au minimum de la classe 4 à l'identique d'un gestionnaire au lieu des 1200 euros pratiqués habituellement et ce malgré l'atteinte des objectifs, ou une prime rabotée au motif d'un arrêt de travail en cours d'année... Nous avons pris contact avec notre partenaire juridique sur ces sujets qui préoccupent les salariés et créent de la démotivation et un sentiment de non reconnaissance ou d'injustice.



Réorganisation de la DSID : L'art de la séduction ?

Lorsque le directeur général a repris à son compte l'un des marqueurs de la CGT « On ne lâche rien », nous y avons vu une tentative de séduction. En nommant à la tête de la direction informatique un homonyme de P.Martinez, le patron de la CGT, plus de doute, il nous déclarait sa flamme ! C'est donc avec surexcitation qu'assis sur une chaise client, nous avons analysé cette lettre d'amour aux informaticiens, énième réorganisation !

Si les termes techniques et les petits cœurs ne font pas bon ménage, il n'empêche que nous y avons lu de l'ambition, des promesses et finalement une rationalisation salutaire. Reconnaissons que nous sommes plutôt séduits par le projet avec parfois de pointes d'enthousiasme. Reste à savoir si les moyens financiers seront au service de l'ambition,

particulièrement en terme de recrutement car déjà réussir à garder nos informaticiens avec des rémunérations qui ne correspondent pas au standard du marché est une gageure !



En attendant, les élus CFDT et CFE-CGC La Mondiale ont souhaité une expertise du projet avant de rendre un avis sur le sujet. De ce fait, la mise en place de la réorganisation sera décalée.

Mode de déplacement des salariés : La RSE : Réel engagement ou simple alibi ?

Le mois dernier, le responsable RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprise) présentait aux élus du CSE le bilan de l'enquête sur les déplacements des salariés.

L'objectif de celle-ci était de faire un état des modes de déplacement pour venir travailler afin d'envisager des solutions pour que les salariés privilégient des transports dit « doux » (vélo, covoiturage..) pour se rendre sur le lieu de travail



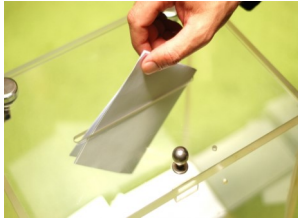
Des solutions apparaissent comme évidentes : des garages à vélo sécurisés, des douches sur tous les sites, le développement d'application de covoiturage, l'installation de bornes de recharge électrique, la mise en place d'un forfait mobilité durable... Sauf que tout cela a un coût et lorsqu'on parle argent avec la direction, les ambitions sont vite revues à la baisse.

Des solutions non coûteuses existent aussi : Plus de télétravail par exemple.

Ajoutons aussi qu'aucune étude n'a été faite concernant les outre mer. Si la CGT parle régulièrement de nos amis ultra matin, il faut reconnaître qu'hélas, ils sont peu présent dans les réflexions !

Une proposition intéressante de la direction RSE est la mise en place de correspondants mobilité durable. Nous abondons à l'idée mais proposons d'aller plus loin en créant des correspondants RSE locaux. Avec des moyens, ils pourraient à la fois être le relais des engagements nationaux, mais aussi embarquer des actions adaptés aux situations locales. Seule la CGT fait cette proposition mais l'enjeu est tellement supérieur que la direction doit accéder à cette revendication.

Elections : pourquoi en parler ? à quoi ça sert ?



Depuis plusieurs numéros, nous faisons systématiquement un article sur les élections professionnelles qui auront lieu en fin d'année. Un rappel de leur utilité afin que chacun mesure l'importance de son vote nous paraît important au vu de l'abstention. Ce mois-ci, nous abordons le rôle essentiel des organisations syndicales dans votre quotidien professionnel et financier.

Prestations sociales :

Chèques vacances, tickets de cinéma, accès aux parcs d'attraction, voyages... Ces petits à côté plutôt sympathiques qui viennent égayer votre quotidien sont issus du budget des actions sociales que votent les élus du CSE. Ces prestations ne sont pas acquises au sens où leur modalité peut évoluer. Par exemple, à La Mondiale, pour obtenir des chèques vacances, vous devez cotiser durant 8 mois et vient alors s'ajouter la participation du CSE (entre 90 et 210 euros) obtenu en fonction de votre coefficient familial. Selon l'orientation que souhaitent les élus, le coefficient peut être revu à la hausse ou à la baisse, ce qui influe sur le montant qui vous est distribué. Autre possibilité, chez AG2R par exemple, les chèques vacances sont offerts, sans aucune contrepartie financière du salarié. Certains diront « oui mais ils ont une plus grande subvention ». Si cela importe évidemment sur le montant distribué, mais pas sur la forme de distribution. Les élus du CSE La mondiale pourraient tout autant décider de distribuer les montants (entre 90 et 210 euros) sans contrepartie. C'est donc vous en votant pour l'un ou l'autre qui impactait les orientations prises par les élus en fonction de leurs engagements électoraux.

Accords d'entreprise :

Intéressement, NAO, télétravail... Sans organisation syndicale, ces accords n'existeraient pas. En votant, vous vous assurez de la pérennité de ces accords. Pour autant, ils sont renégociés régulièrement. Par exemple, le montant de la mutuelle et les garanties qu'elle comporte font l'objet de négociation annuelle. Idem pour la prévoyance. L'égalité femmes-hommes, le handicap sont eux des accords triennaux. Votre vote a une double importance. A la fois il légitime les organisations syndicales à négocier ces accords avec l'employeur, et surtout il oriente la finalité des accords puisque les syndicats ont des revendications différentes selon les sujets.

Orientations stratégiques, organisations, santé...

Le CSE est l'organe central de la démocratie en entreprise. C'est à cette instance que la direction générale présente toutes les réorganisations, la mise en place de nouveaux outils, les orientations stratégiques du groupe, la politique de recrutement... Les sujets sont innombrables et ont tous un impact sur votre quotidien et sur votre évolution de carrière. Ces dernières années, sous l'impulsion d'E. Macron de nombreuses réformes ont limité le pouvoir des élus du CSE. Pour autant, leur rôle est bien de proposer des modifications des organisations lorsqu'elles sont perfectibles, d'alerter des dysfonctionnements et de bousculer la direction lorsqu'elle s'entête dans la mise en place d'actions contraires aux intérêts des salariés. Pour qu'un syndicat soit entendu et puisse peser, il est essentiel que les salariés aient largement voté pour lui. La ténacité et la combativité d'un syndicat face à une direction sont donc des éléments que vous devez avoir en tête au moment de donner votre confiance.

Comme à l'accoutumé, nous vous rappelons que la CGT a besoin de cadres et non cadres, de femmes et d'hommes pour compléter ses listes aux prochaines élections. Si vous voulez être acteur des grands changements au sein du groupe, c'est le moment de venir enrichir par votre expérience notre belle équipe.

UNE REFORME QUI DEFORME :

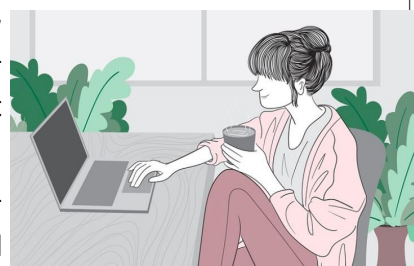
À chaque étape de son parcours, une nouvelle arnaque a enterré un peu plus la réforme des retraites. Les justifications financières, de justice, d'éligibilité au montant minimum ont fait long feu. Jamais une réforme n'a été aussi peu soutenue. Jamais une réforme n'a été aussi unanimement contestée par les politiques, les économistes et surtout les français dans toute leur diversité ! Même si au sein des syndicats les avis divergent sur la pérennisation, le fonctionnement, la modernisation du système des retraites, la proposition gouvernementale a réussi à agréger les mécontentements et a fait place à un front uni tant l'injustice du projet est évidente.

Pourquoi cette méthode pour un sujet aussi transpartisan ? Jusqu'à preuve du contraire nous sommes tous concernés par la retraite ! Le système français est un modèle parmi d'autres à travers le monde et comme dans tout système il y a des bonnes choses et des mauvaises choses en fonction de la vision que nous avons (libérale, ...). Ce que met en lumière cette obstination, c'est la volonté de destruction du modèle français essentiellement basé sur la solidarité intergénérationnelle et de basculer sur un modèle individuel de prise en charge de ses besoins. Petit à petit, le processus de responsabilité s'inverse. Le détricotage des conquies sociaux a pour objectif que chaque individu soit seul face à ses besoins et qu'il en assume seul les coûts. L'hôpital, l'éducation, les services publics sont trop coûteux pour la collectivité car une partie de la charge pèse sur les entreprises. Ainsi, deux visions inconciliables s'opposent fondamentalement : les cotisations sociales sont elles un coût ou un investissement ? Une grande partie des décideurs actuels, et certains dans notre direction générale en font partie, estiment que toutes ces charges nuisent à la compétitivité des entreprises et ne leur permet pas d'investir suffisamment et de créer des emplois. Dans l'autre camp, où l'on retrouve la CGT, nous estimons que les entreprises ont tout intérêt à participer financièrement à une bonne éducation, un sérieux suivi médical afin d'avoir une main d'œuvre qualifiée et en bonne santé pour être plus compétitive et créer de l'emploi. Ce qu'aura mis en évidence cette réforme, c'est que, contrairement aux vœux de certains, les syndicats ne sont pas morts.

Merci à vous qui lisez ces mots et comptez sur la CGT pour mener les combats au sein de la Mondiale !

Télétravail Exceptionnel : Mécontentement, écoute et respect :

La CGT AG2R, a interpellé Madame la directrice du site de Mons-en-Barœul par mail, avec en copie les syndicats Mondialistes, au sujet des journées de télétravail exceptionnel en cas de grève. Il s'agit d'un courriel de sous le signe du mécontentement et de l'incompréhension. Que ce soit pour les grèves de la réformes des retraites, ou d'Ilévia, la communication semble perfectible. Nous partageons cette incompréhension car, afin que chacun puisse concilier l'équilibre vie privée/vie professionnelle, il faut anticiper. La méthode employée, le manque de communication, d'anticipation et



de souplesse, y compris dans les situations individuelles, pénalisent encore une fois un peu plus les parents ! L'accord télétravail permet une forte autonomie de décision pour les responsables d'établissement, c'est en tout cas dans cet esprit qu'il a été négocié, mais le Droit à la déconnexion est essentiel que l'on soit gestionnaire, manager... et cela même si la direction générale dans un jeu cynique et hypocrite s'en remet à la liberté de chacun. Or, prévenir un samedi est liberticide. Côté CGT Mondiale, nous avons aussi écrit à Madame la directrice de site pour lui signifier que les appels à la grève ne touchent pas que les transports en commun, mais aussi les écoles, les crèches, les cantines... Il est donc impératif de rappeler à une poignée de managers un peu trop zélés de cesser de refuser bêtement le télétravail exceptionnel et de faire acte de souplesse !

Il faut tout de même noter la volonté pragmatique de la direction du site de Mons-en-Barœul d'intervenir lorsque des cas d'interprétation limitative sont relevés par les syndicats.

la cgt LA MONDIALE

Agathe, conseillère outre-mer dit :

« Nous sommes les oubliés des syndicats. C'est sûr à plus de 18000 km de la métropole, nous ne sommes pas la priorité. »

**LA CGT LA MONDIALE DIT : VOUS POUVEZ
COMPTER SUR NOUS !**



Hélène STEIER
Représentante de Section
Syndicale
CGT LA MONDIALE



Benjamin LEGRAND
Elu CGT La Mondiale
suppléant au CSE