



Proche
Solidaire
Efficace

FEVRIER 2024

NUMERO 47

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE :

- P2 -P3 : NAO - Nouvelle donne PAS
- P4 – P5 : Egalité Femme-Hommes
- P6 : Règlement intérieur
- P7 : Télétravail et JO
- P8 : Infos groupe
- P9 : Primes à géométrie variable.
- P10 : Le couteau Suisse
- P11 : Les élu(e)s CGT à vos côtés.

Janvier 2024 a été éprouvant financièrement pour bon nombre d'entre nous. En étant payé le 23 décembre 2023 puis le 26 janvier 2024, la fin du mois de janvier a été difficile pour tous et pour les bas salaires en particulier.

La direction semble bien aveugle sur les difficultés que rencontrent les salariés. Le peu de communication des organisations représentatives Mondialistes laisse planer un malaise alors que la direction, dans sa communication, se couvre de gloire ! Focus **pages 2 et 3**. Le budget y était plus qu'à l'accoutumé, mais la Direction a choisi une méthode de distribution discutable. Ce satisfecit occulte un peu trop la hausse des prix que nous subissons depuis plusieurs années.

La prochaine musique douce de la direction pour nous endormir sera celle de l'intéressement. Le redressement d'AG2R PREVOYANCE laisse peu de doute. Leur intéressement sera historique. A l'inverse celui de La Mondiale est à envisager à la baisse alors que nous œuvrons aussi au redressement d'AG2R PREVOYANCE ! Croisons les doigts pour que nous nous trompions, mais c'est une des raisons pour laquelle nous sommes déçus des résultats des NAO que nous n'aurions pas signé si nous étions représentatifs.

La direction nous a fait part au CSE de février de l'index égalité Femme-Homme. En baisse, mais tout va bien !!! **En page 4 et 5**, nos informations sur le 8 mars 2024, journée internationale pour gagner l'égalité au travail et dans la vie. la **Page 9** analyse les primes au grès du vent.

Zoom sur les nouveautés du règlement intérieur en **page 6** : le groupe se blinde. Nous revenons **en page 7**, sur le télétravail pendant les J.O : sommes-nous prêts ? La **page 8** revient sur les articles de presse sur le groupe : les salariés et les assurés doivent-ils s'inquiéter ?

La découverte d'un métier dans l'air du temps en **page 10**

Retrouvez en **page 11**, vos élus et représentants CGT et nos moyens de contacts.

La CGT La Mondiale est présente sur [Facebook](#) et [LinkedIn](#) !



GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Avec un score de **8.26%** aux élections, la CGT n'est pas représentative (il faut 10%) et ne participe donc pas aux négociations.

C'est frustrant car nous avons des candidats à Paris et chez les commerciaux, mais nous ne remplissons pas les critères de proportionnalité femmes/hommes.

C'est d'autant plus navrant, car ce sont donc les mêmes qui sont à la table des négociations avec simplement plus de cartes coté CFE-CGC et moins d'atouts coté CFDT. Les mêmes reproduisant encore et toujours les mêmes schémas. Preuve en est, les résultats décevants des NAO .



La négociation est aux mains de nos collègues CFDT et CFE-CGC seuls syndicats représentatifs. La décision ultime, en plus d'être une négociation à sens unique au rythme imposée par la direction, est revenue à la CFE-CGC LA MONDIALE désormais majoritaire. Il est bien évident que nous n'aurions pas signé cette proposition. C'est vrai, il est facile de le dire en étant ni-représentatif, ni-majoritaire. On s'interrogera tout de même sur la non-signature de la CFDT, alors qu'elle a signé côté AG2R, et qu'elle a signé des blancs-seings pendant une décennie en nous expliquant que c'est mieux que rien ! Dire que cette année encore le compte n'y est pas, n'est pas faux, mais le compte y a-t-il déjà vraiment été ? Comme souvent lorsqu'il y a du budget, la répartition est mauvaise !

Augmentations collectives : L'enveloppe s'élève à 0,63% de la Masse Salariale soit 663 089€. **Il faut plus de 18 mois d'ancienneté pour obtenir une augmentation collective. Pas de plancher minimum** comme en 2023.

- | | |
|--|--------------|
| • Jusqu'à 35 000€ → 1,6% | 444 salariés |
| • Entre 35K€ et 45K€ → 1,2% | 418 salariés |
| • Entre 45K€ et 55K€ → 0,9% | 239 salariés |
| • Entre 55K€ et 65K€ → 0,7% | 161 salariés |
| • Supérieur 65K€ (Hors COMADIR) → 0,6% | 183 salariés |

650 € de Prime de Partage de la Valeur (PPV) : L'effet d'aubaine de la PPV est incontestable Mais aucune pérennité (et au passage, en baisse de 150 euros par rapport à l'année dernière). Elle ne sera versée qu'en juillet. **Elle est imposable depuis le 1er janvier 2024**, et **est assujettie à la CSG et CRDS**. Une partie de la prime est exonérée de cotisations sociales. Ce sont donc les retraites, la sécurité sociale... qui subissent une baisse de contribution. Conséquence, la « sécu » se désengage des remboursements santé qui sont reportés sur les mutuelles. Ainsi, au prétexte de vous donner du pouvoir d'achat immédiat, on réduit votre pouvoir d'achat futur. C'est vous qui payez votre prime. **Elle est proratisée**, elle discrimine donc les salariés embauchés en cours d'année, les temps partiels (majoritairement des femmes), les congés enfant malade (là aussi, majoritairement les femmes), les salariés ayant bénéficiés de journées spécifiques (décès...).

En 2020, l'INSEE a publié une analyse qui confirme que dans les entreprises qui versent la prime « macron », le salaire progresse plus faiblement que dans les autres. **Conditions de versement** : être présent dans les effectifs à date de versement de la prime. **La prime est modulée en fonction de la présence effective sur les 12 derniers mois, et proratisée en cas d'année incomplète.**

Augmentations individuelles : L'enveloppe s'élève à 2,16% de la Masse Salariale soit 2 256 223€ Pour les bénéficiaires, elles viendront s'ajouter à l'augmentation collective avec effet rétroactif en janvier. Elles sont à discrétion des managers, bénéficient moins aux temps partiels, aux femmes. **Les classes supérieures trustent une grosse partie de l'enveloppe.**

Enveloppe RMA : Dans une hypothétique revalorisation des Revenus Minimum d'Activité de notre Convention Collective Assurance, une enveloppe de 523 585 euros est provisionnée (effet report compris). Quid de la méthode de redistribution en cas de non-accord de branche ?

Effet report : Il sert à mesurer l'évolution de la masse salariale sur une année, en prenant en compte les augmentations salariales attribuées aux salariés au cours de l'année précédente.



Pour le groupe rien sur les périphériques :

La direction Générale estimant que les prix de l'énergie et de l'alimentation n'augmentent pas, elle a préféré ne rien proposer pour les Tickets restaurant et la subvention télétravail (pour l'énergie). Pour rappel à nos anges (loin de la réalité) du paradis social La Mondiale Exécutive :

- l'électricité a augmenté de 4 % TTC en février 2022, de + 15 % en février 2023, de +10 % en août 2023 et de 10 % au 1^{er} février 2024 ,
- Le gaz a augmenté de 4% en 2022, 15 % en 2023, et une nouvelle augmentation entre 5,5 et 10,4% est à l'étude pour juillet 2024.

Ces dépenses contraintes pèsent bien sûr proportionnellement plus lourd pour les plus bas salaires.

NAO : L'herbe est-elle plus verte ailleurs ?

Un seul exemple : Malakoff Humanis où l'union fait la force !

L'intersyndicale CGT, CFDT, CFE CGC, FO et CFTC a obtenu :

Augmentation collective : 2,40 % au 1er avril 2024 avec un plancher de

Augmentations individuelles : Enveloppe de 1,60 % de la masse salariale.

Prime exceptionnelle : 400 € bruts pour les alternant(e)s.

Supplément d'intéressement : théorique de 1 600 €.

Abondement du PEE : 300 % dans la limite de 1 000 €.

Tickets restaurant : Valeur faciale portée à 10,50 € (60% part employeur)

Forfait Mobilités Durables : 350 € maximum annuel par salarié, sous réserve de la production d'une déclaration sur l'honneur. Le Forfait Mobilités Durables est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun dans la limite de 800 € par an et par salarié.

Nos détracteurs diront que c'est un peu facile et que si nous prenions Domitys en exemple, ce serait différent puisqu'ils n'auront aucune augmentation. Logique, c'est le même employeur grippe sou que nous !



Titres-restaurant : augmentation du plafond d'exonération

Depuis le 1er janvier 2024, la contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant peut être exonérée jusqu'à 7,18 € contre 6,91 € auparavant. Cette revalorisation a pour objectif d'inciter l'employeur à augmenter sa participation.

Pour bénéficier de l'exonération, la participation de l'employeur doit se situer entre 50 et 60 % de la valeur du titre remis au salarié.

Ainsi, lorsque la contribution de l'employeur s'élève à 7,18 €, la valeur du titre-restaurant devra se situer entre 11,97 € et 14,36 € pour que l'exonération maximale de la participation patronale ait lieu.

Il faut croire que notre employeur n'était pas au courant !

Dans toutes les entreprises et administrations, quel que soit leur métier et leur niveau hiérarchique, les femmes subissent des inégalités de carrière et de revenus – d'autant plus si elles sont mères –, sans parler des violences sexistes et sexuelles.

Toujours un quart en moins !

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, les femmes gagnent toujours un quart de salaire en moins que les hommes. C'est comme si chaque jour, elles arrêtaient d'être payées à 15 h 40 et travaillaient gratuitement le reste de la journée. À la retraite, elles sont de nouveau pénalisées car leurs pensions sont inférieures de 40 % en moyenne à celles des hommes ! Même si elles tendent à se réduire, les inégalités salariales persistent. Pire : en tant de crise, l'écart stagne – voire progresse. De nombreuses études montrent que l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place en 2019, n'améliore en rien la situation.

Faire exploser la « boîte de verre »

Ensemble, il est possible de faire exploser la « boîte de verre » dans laquelle les femmes sont enfermées et qui creuse les inégalités, en s'attaquant :

- au « plancher collant », dû au temps partiel et à la précarité qui amène de nombreuses femmes à passer leur vie au Smic (56 % des smicard(e)s sont des femmes) ;
- aux « parois de verre », qui concentrent les femmes dans des emplois à prédominance féminine dévalorisés et sous-payés ;
- au « plafond de verre » : même si elles sont de plus en plus qualifiées, les femmes occupent peu de postes à responsabilité ;
- au « plafond de mère », qui les discrimine sur fond de maternité réelle ou soupçonnée ;
- au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors, qui entraînent des conséquences dramatiques sur la vie et la carrière des femmes et qui creusent encore plus les inégalités

Pour conquérir l'égalité professionnelle, la CGT revendique :

- **la revalorisation** de tous les métiers à prédominance féminine pour qu'enfin le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » s'applique ;
- **la fin des temps partiels subis** ;
- **la revalorisation du Smic** à 2000 € bruts ;
- **la révision de l'index égalité**, pour faire toute la transparence sur les inégalités et permettre de sanctionner les entreprises qui discriminent – c'est d'ailleurs une nouvelle obligation de la Directive européenne sur la transparence des rémunérations que la France doit devra transposer au plus tard le 7 juin 2026 ;
- **la fin des systèmes opaques** d'individualisation des rémunérations et des primes qui pénalisent davantage les femmes ;
- **la fin de la discrimination salariale** sur la carrière pour de réels déroulements de carrière ;
- **le conditionnement de l'octroi** des marchés publics à l'égalité salariale ;
- **l'allongement des congés paternité** et d'accueil de l'enfant et maternité.

le 8 mars, on arrête tout pour conquérir l'égalité salariale !

Le 8 mars sera #UnJourSansNous : pour gagner l'égalité au travail et dans la vie, on arrête tout.

Toutes et tous en grève et en manifestation !

egalite-professionnelle.cgt.fr



**LE 8 MARS, ON ARRÊTE TOUT
POUR GAGNER
L'ÉGALITÉ SALARIALE**



Le règlement intérieur (R.I) connaît depuis quelques mois, une inflation exponentielle de son contenu. De nombreuses annexes sont venues le faire grossir pour le plus grand danger des salariés.

Prenons l'exemple de la **charte d'utilisation des systèmes d'information et de communication**. Cette Charte, annexée au R.I est applicable depuis le 1^{er} janvier 2024. Elle s'inspire des recommandations de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) et de l'ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information).

Elle engage chacune et chacun d'entre nous dans son activité quotidienne et nous incite à davantage d'exemplarité, quel que soit son niveau hiérarchique.

Des actions de communication et de sensibilisation, notamment des modules de formation sont prévus dans les semaines et mois à venir pour s'approprier cette nouvelle Charte et rappeler les enjeux en termes de sécurité de nos informations pour nos clients. Application au 1er janvier et formations dans plusieurs mois, il y a comme un défaut !

Le document présente les conditions d'utilisation dans **le cadre professionnel et non professionnel** des systèmes d'information et de la communication qui sont la propriété de l'entreprise. Par conséquent, l'installation, la maintenance, la traçabilité des outils utilisés ainsi que les sauvegardes des environnements sont du ressort de l'entreprise. L'utilisation des ressources collectives dans un but personnel est interdite (partage de fichiers et serveurs). Pour s'identifier, chaque utilisateur possède ses identifiants qu'il ne doit pas divulguer. Il est interdit de demander à un collègue d'utiliser les identifiants d'un autre. Pratique assez courante jusqu'à présent, surtout lors de l'arrivée d'un nouveau salarié dans un service.

Cette charte régit également l'utilisation de la messagerie. Le salarié est responsable des contenus qu'il diffuse et en est donc l'auteur. Elle établit des limites entre les usages professionnels et personnels. Toute infraction aux règles sera considérée comme une faute. Le non-respect pourra exposer l'utilisateur à des sanctions disciplinaires, prévues dans le R.I, y compris en cas de poursuites judiciaires.

Messagerie électronique :

Prône un usage essentiellement professionnel. L'usage personnel est toléré mais réglementé. Il est recommandé d'utiliser les mentions « PRIVE » et/ou « PERSONNEL » et/ou « CONFIDENTIEL » dans l'objet du mail. L'entreprise peut limiter ou suspendre cette tolérance en cas d'abus ou de manquements aux règles.

Protection des Données à caractère personnel :

L'utilisateur doit veiller à la protection des données d'entreprise mais aussi des données personnelles qu'il consulte. En la matière, l'utilisateur a des droits et des devoirs. Conformément au RGPD, l'utilisateur dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition pour motif légitime au traitement des données à caractère personnel le concernant, de limitation du traitement et de portabilité des données à caractère personnel.

Mesures de surveillance, contrôle et audit :

L'utilisation des systèmes d'information est soumise à des mesures de surveillance, de contrôle et d'audit afin de veiller au respect de la charte. Elle effectue notamment un contrôle des durées de connexion et des sites les plus visités. La charte rappelle le devoir d'exemplarité et définit la protection des secrets d'authentification. Le document définit les modalités de signalement en cas de matériel défaillant, perdu ou volé.

En conclusion, sous couvert de conformité dont la direction est devenue totalement obsédée pour ne pas dire possédée, le salarié semble supporter plus de devoirs qu'il n'aurait de droits et son expression personnelle, ses espaces de liberté d'expression largement restreints.

**POUR GAGNER
DU TEMPS PENDANT
LES JEUX**

L'important c'est de télétravailler !



Le gouvernement a récemment ouvert une campagne d'informations sur les Jeux Olympiques dans les villes-hôtes avec notamment un appel à anticiper cet événement avec le télétravail à l'aide du site internet anticiperlesjeux.gouv.fr.

Pourquoi nous insistons sur la nécessité d'anticiper pendant cette période ? C'est une question de bon sens. En effet, nous avons tout simplement le recul avec l'accord télétravail. Notamment sur la partie relative au travail exceptionnel, qui lorsque la nécessité se présente, laisse apparaître des situations d'interprétations clownesques ici et là au sein du groupe.

Pour rappel, les JO de Paris 2024, c'est 392 épreuves pendant les 18 jours. Elles seront réparties sur les 41 sites olympiques et 20 sites paralympiques qui accueilleront les athlètes. Beaucoup de villes sont concernées. L'impact le plus retentissant est bien sûr dans la capitale et la région parisienne. Il y a également d'autres sites à Châteauroux, Lyon, Nantes, Bordeaux, Saint-Etienne, Nice, Marseille et Lille. Les Outre-Mer seront de la partie avec Tahiti où se dérouleront les épreuves de surf.

Clairement, il y a peu d'autres solutions que la mise en place de plus de télétravail comme le préconise le gouvernement. On sait que nombre de directions ne sont pas forcément favorables à plus de télétravail en temps normal.

La Direction dit travailler sur le sujet pour estimer les besoins des différentes directions.

Lors de la crise sanitaire de la COVID 19, le groupe s'est trouvé démuni dans cette situation exceptionnelle. La consigne était claire, confinement pour tout le monde.

Nous espérons que, le télétravail étant déjà bien installé, notre direction sera plus encline à anticiper et qu'elle n'attendra pas les consignes de dernières minutes .

Un braquet au bord de la rupture ?

Bon nombre d'entre vous ont pu lire ici et là, les remous de gouvernance que traverse le groupe. De nombreux articles dans la presse s'en font l'échos; ils ne doivent pas échapper hélas à la concurrence aux aguets et nos assurés inquiets.



Habituellement, les articles fleurissent dans la presse spécialisée (Tripalio, l'Argus de l'Assurance, ...). Mais des boutures ont commencé à apparaître dans la presse nationale (les Echos, ...). Le dernier en date, celui de Médiapart du 25 février 2024 est redoutablement détaillé. Le titre est sans ambiguïté : « Le leader français de la protection sociale menacé de privatisation ».

Cher(e)s lecteurs, la direction interrogée sur le sujet nie en bloc et parle même de propos erronés et de mensonges rapportés dans ces articles. Mais quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup. On se souviendra tout de même que la CFDT Groupe écrivait que nous crions aux loups un peu trop facilement dans nos communications lorsque nous dénonçons le climat qui s'installait au sein du groupe et certaines méthodes peu orthodoxes. L'article de Mediapart confirme nos doutes. Nos camarades tiendraient-ils le même langage aujourd'hui, ou pas?

A mesure qu'il avance dans le décryptage, le lecteur oscille entre l'écœurement et la sidération sur les pratiques supposées ou avérées en interne. On peut reconnaître à Mediapart l'analyse qui confronte deux mondes : d'un côté celui de l'assurance et sa cohorte de fonds de pension et de l'autre le paritarisme. Et ne nous y trompons pas. La Mondiale n'est pas un assureur comme les autres. Certes, nous sommes loin du modèle paritaire, mais si les projets du Directeur Général venaient à se concrétiser, le modèle Mondialiste pourrait voler en éclats.

L'ancien Directeur General avait réussi le mariage du siècle, un modèle que le Directeur General actuel ne comprend pas : Trop lourd, trop complexe, trop contraignant... Or, chaque entité s'est enrichie de l'autre pour aboutir à un modèle unique. Aujourd'hui, l'un souhaite prendre le dessus sur les autres pour de mauvaises raisons ce qui immanquablement amène à un *risque d'explosion fatale** si le Directeur General s'entête. On ne s'y prendrait pas autrement si l'objectif est d'opposer de façon irréconciliable sociétaires Mondialistes, mutualistes Viasanté et paritaires AG2R pour démanteler le groupe.

Sauf que, derrière ces combats idéologiques, devons-nous craindre pour nos emplois ? Comment conserver la confiance de nos clients au groupe dans un tel contexte ?

D'une situation qui ne semblait être qu'un souci de gouvernance propre à AG2R, les salariés de la Mondiale se sentent aussi concernés car l'avenir du groupe est en jeu !

**Puisque notre Directeur Général nous a emprunté « on ne lâche rien », on reprend sa rhétorique utilisée dans le plan d'entreprise !*

La direction du groupe va prochainement publier fièrement **l'INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES 2024** afin de satisfaire à ses obligations légales.

Cependant, cet INDEX n'est pas pertinent et pour cause. **C'est l'arbre qui cache la forêt!**

La récente nomination d'un homme en remplacement d'une femme au sein du Comité de Direction prouve que le plafond de verre est d'autant plus difficilement franchissable ces deux dernières années, **le marteau brise vitre semble rester dans son étui...**

Plusieurs salariées ont porté à notre connaissance **certaines pratiques managériales qui vont à contre-courant de l'affichage du groupe en matière d'égalité Femmes – Hommes**. Ces cas sont loin d'être anecdotiques, ils témoignent d'habitudes ou de méconnaissances depuis de nombreuses années et de la nécessité d'agir quotidiennement sur le champ de la culture d'entreprise.

De retour de congés maternité, alors même que les objectifs sont atteints, **la prime correspondante serait amputée de la période consacrée au congé maternité voire la petite prime dédiée au tutorat supprimée .**

Un sentiment de déception, de mendicité et d'abandon, voilà les mots que nous avons entendus. Faut-il rappeler que l'on parle ici de primes de performance de 800 euros bruts, soit 35 centimes nets de l'heure réduite de moitié ?

Nous sommes intervenus auprès des parties prenantes; managers et élus ont agis conjointement. L'arrêt pour congé maternité ou pour maladie ne venant pas rompre le contrat de travail, les objectifs doivent être reconsidérés sur la période effective de travail à l'occasion d'un entretien professionnel de reprise de poste. Les salariées concernées qui nous ont interpellé, bénéficieront de leur prime de performance en intégralité à la faveur de l'atteinte de leurs objectifs. La question reste cependant en suspens pour les situations qui nous ont été rapportées sur les années antérieures.

La Direction Générale que nous avons interpellée lors de notre dernier CSE, confirme que proratiser les primes de performance lors d'objectifs pleinement réalisés au motif d'un congé maternité ou maladie est proscrit, elle s'engage à une redescende d'information auprès des lignes managériales. Cependant, nous pensons que l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle 2023-2026 signé par les organisations syndicales représentatives CFTD et CFE-CGC doit aller plus loin. Ces principes doivent être étayés, inscrits noir sur blanc et ne souffrir d'aucunes interprétations possibles.

Cela passe également par des actions simples comme programmer les réunions en dehors des plages horaires variables et des mercredis ou encore permettre l'accès aux 2 jours de télétravail quand certaines directions les interdisent tout simplement sans respecter l'accord !

Par ailleurs l'affichage du groupe quant aux stéréotypes de genre doit s'accompagner d'actions concrètes pour faire bouger les lignes. **On pense notamment aux primes variables invariablement plus faibles pour les femmes; et cela est d'autant plus vrai pour les femmes cadres quand leurs homologues masculins perçoivent plus du double! Un comble dans un groupe de protection social comme le nôtre! Est-ce à laisser penser que les femmes seraient moins performantes et moins méritantes?!**

On constate également au travers des témoignages recueillis, tantôt de la pudeur, tantôt du renoncement. L'inconscient collectif féminin en est malheureusement imprégné.

Nous regrettons que l'égalité femme-homme n'ait pas d'avantage passionné les foules lors de notre dernier CSE car cela nous concerne toutes et tous.

Nous en appelons à la responsabilité de chacune et chacun, non cadres et surtout cadres afin de réfléchir collectivement, changer les pratiques voire les dénoncer quand elles sont injustes.

La CGT en a fait son cheval de bataille depuis longtemps, nous sommes à vos côtés.

Contactez-nous!



« Il conjugue un remarquable savoir-faire à une fonctionnalité bien pensée pour offrir des solutions ingénieuses. Que vous affrontiez l'imprévu ou le quotidien, avec lui, vous avez la garantie d'être paré(e) à toute éventualité »



Publicité pour l'emblématique couteau Suisse ou descriptif du poste de gestionnaire? Les deux!

Au fil des années, des évolutions réglementaires et des changements, ou empilements d'outils, le métier de gestionnaire, comme d'autres métiers au sein du groupe, s'est largement complexifié.

Outre le traitement des contrats, le gestionnaire ou technicien est devenu référent lutte anti-blanchiment, référent métier, référent LEAN, formateur, animateur de réunion, ambassadeur sur les réseaux sociaux, chargé de communication, expert en recouvrement, expert ES-réclamations, expert des questions fiscales. **A faire le grand écart, « on devient tous agiles ».**

Mais dès que l'on parle statut, fiche de poste (quand elle existe!) et reconnaissance, c'est un autre slogan: « on ne lâche rien! »

Manque de reconnaissance financière, c'est certain quand on sait que toutes ces activités viennent remplacer progressivement les objectifs liés à la fiche de poste initiale pour noyer le poisson, faire diversion et finalement s'entendre dire que vous ne faites rien de plus pour mériter plus, quitte même à réduire la prime d'objectif de 200 euros par rapport au minimum de la classe afin de vous « motiver » à accomplir une mission de plus pour y parvenir.

On assiste à un transfert d'activité rendant toujours plus flou les limites des différents métiers de chacun: les gestionnaires assument les rôles de référents techniques qui eux assument des activités de chargé de mission...Les animateurs d'équipes et managers ne sont pas en reste non plus, caser un créneau dans leur agenda mériterait de devenir une discipline Olympique. La chasse à la réunionite aigüe décrite par notre Directeur Général n'aurait jamais vraiment commencé.

Nous parlons ici d'un transfert de charges et de responsabilités: quand devenir plus performant vous fait finalement gagner moins.

Des milliers de contrats ont été redressés manuellement par les gestionnaires et référents techniques de la DERIOM, autant de procédures créées ou mises à jour, autant de formations dispensées, autant de relais d'analyses et d'appuis pour les autres services, autant de tâches supplémentaires pour pallier les faiblesses informatiques.

La direction répond qu'elle a mobilisé des budgets historiques (de quelle enveloppe parle-t-on ??) pour augmenter les classes 3 et faire passer des gestionnaires en classe 4. Cette décision répond d'abord à une réalité du marché et celle de rémunérations trop basses dans le groupe par rapport à la concurrence.

Comment compte-elle retenir les personnes expérimentées qui elles n'ont pas vu leur salaire évoluer dans les mêmes proportions parfois depuis de nombreuses années ? On assiste à une « smicardisation » des salaires proportionnellement inverse à l'inflation qui se répercute finalement sur toutes les classes.

La direction a affirmé que la révision des primes d'objectifs ne pouvait se faire que dans un contexte global de réflexion sur les salaires mais que ce sujet ne faisait pas partie de sa feuille de route !

« Efficace et pas cher, c'est le gestionnaire qu'on préfère »

Comment maintenir l'engagement de chacun dans la poursuite du projet Nouvelle Donne? Nous rappelons aux administrateurs que le succès du projet n'est pas le fait d'un seul homme mais l'œuvre de l'ensemble des salariés. Ils font la richesse de l'entreprise et doivent pouvoir en récolter les fruits de façon juste. La CGT affirme que ce n'est pas le cas.

**Hélène STEIER**

- Elue titulaire
- CSSCT
- Commission Politique Sociale
- Représentante Association des retraités

**Benjamin LEGRAND**

- Elu titulaire
- CSSCT
- Commission Métier
- Commission Économique et Financière
- Commission ASC
- Représentant Crèche mondilous

**Malika BOUACEM**

- Elue suppléante
- Commission Politique Sociale
- Commission Économique et Financière

**Antoine FRULEUX**

- Elu titulaire
- Commission Informatique
- Représentant Bibliothèque Mons-en-Baroeul

**Aurélie VANDERHAEGHE**

- Elue suppléante
- Commission Métier

**Alexandre MAVEL**

- Elu suppléant
- Commission Informatique
- Représentant ASLMG

**Caroline GENNIN**

- Elue suppléante

**Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN**

- Elue suppléante

ADHESION EN LIGNE

la
cgt

LA MONDIALE

Des questions, des remarques,
des sujets que vous voudriez
aborder ?

cg.t.lamondiale@gmail.com

