



Proche
Solidaire
Efficace

MAI 2024

NUMERO 50

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE :

P2 – P3 : VENUE DE M. ANGLES AU CSE

P4 : DOMITYS

P5 : ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES CSE : ARRET DE COUR DE CASSATION

P6 – P7 : INFOS GROUPE

P8 : MAI – LE MOIS DES FIERTES

Cinquantième numéro de l'Infonews !

La CGT a révolutionné la communication syndicale au sein de la Mondiale en obligeant les autres organisations à informer les salariés !



Avant, il n'y avait rien ou presque. A peine un tract au moment des élections. C'est en janvier 2018, que notre com' débuta version papier sur le site de Mons. Bon nombre d'entre vous se souviendront des tractages devant le RIE. L'objectif était de dépoussiérer le paysage syndical. Objectif réussi grâce à vous !

Pour les cinquante prochains numéros, nous continuerons d'être irrévérencieux, impertinents... Interroger les organisations, demander des comptes à la direction générale... C'est porter votre voix ; c'est rappeler continuellement que sans l'implication des salariés rien n'est possible.

Nous l'avions annoncé dans notre numéro précédent, **en page 2 et 3**, vous retrouverez les informations sur la venue de Mr Angles au CSE. En **page 4**, un focus sur l'échange entre les élus et Mr WIGNIOLLE (président exécutif de Domitys).

En **page 7** la prise de fonction de la référente Harcèlement et comportements sexistes pour la partie Direction Générale. La direction n'a toujours pas l'audace de mettre en place un(e) référent(e) harcèlement moral.

Nous revenons en **page 5** sur la décision importante rendu le 3 avril 2024 et faisant jurisprudence sur les Activités Sociales et Culturelles (ASC) de la Cour de cassation. Retrouvez notre article sur l'intelligence artificielle en **page 6**.

Information de dernière minute concernant la Prime de Partage de la Valeur **en page 7**.



IL EST VENU, IL A VU, IL A VAINCU : Qui le cru ?

En l'an de grâce 2024, le 30ème jour du quatrième mois, de 16h à 18h, Monsieur Bruno Angles a partagé un moment de son précieux temps avec vos élus du CSE.

Attendu comme César sur le sol de la victoire, notre Tribun-Directeur-Général, nous a fait l'honneur de répondre aux questions autour de sujets portant sur les résultats du groupe, du projet de GIE commun, des apparitions du groupe dans la presse... Que des réponses, pas de salades, César !



- ***Le dernier baromètre de l'engagement indique que 52 % des salariés se disent perplexes ou préoccupés par la stratégie de l'entreprise. Parmi les ambitions de Nouvelle Donne, il est question d'attirer, motiver, développer et retenir les talents. Comment comptez-vous les embarquer sachant que la concurrence propose des niveaux de salaire en moyenne plus élevés?***

L'objectif, affiché par le D.G, est d'attirer et retenir les talents. Il indique être attentif à la compétitivité à l'embauche. Il y a des difficultés à cause de l'offre et la demande. La situation doit se regarder métier par métier, segment par segment. Si en face vous n'avez personne pour accepter le prix que vous proposez, c'est qu'il y a un problème, il peut y avoir ponctuellement des besoins d'ajustement.

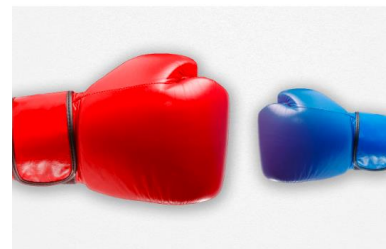
- **Quels engagements comptez-vous prendre en matière de parité ? Le Codir est composé à 20% de femmes, comex à 1/3, il existe des différences très significatives de primes chez les cadres... La seule catégorie où les femmes sont dans les plus hautes rémunérations, c'est la plus basse. Concrètement, quel message voulez-vous faire passer aux femmes, qui sont majoritaires dans le groupe ?**

Offre d'emploi

Vous êtes compétente, et vous rêvez d'intégrer le COMEX du premier groupe de protection sociale ? Adressez-vous à la CGT La Mondiale, qui transmettra au Directeur Général.

Le DG précise que rien n'a été autant fait pour la parité que depuis son arrivée. Le recrutement de femmes à un haut niveau de management est compliqué. La Mondiale n'est pas seule concernée. Même en demandant expressément aux chasseurs de tête d'avoir autant de femmes que d'hommes, les candidatures ne sont pas équilibrées. Mais ça ne tient qu'à nous de proposer des talents.

- **Sur le GIE commun : A l'insu de mon plein gré !**



Mr Angles affirme que le projet n'a jamais été une volonté de la Direction Générale, cette hypothèse a été mise sur la table dans le but de répondre aux exigences de conformité des activités AG2R et LA MONDIALE.

Ce plan de bataille est fortement questionné par la majorité des confédérations syndicales qui craignent pour l'équilibre du groupe et les conséquences pour l'emploi. Sans évoquer précisément les solutions qui pourraient être retenues, il confirme qu'une demande des administrateurs CGT et CFE-CGC pour une expertise par un cabinet indépendant a été acceptée par la Direction Générale et est en cours.

- **Avez-vous des objectifs à long terme pour le Groupe, et serez-vous là pour les mettre en œuvre ?**

Sur cette question, Mr Angles saisit l'opportunité de faire un zoom arrière et résume en une phrase la stratégie de la Direction Générale. À savoir, tout faire pour la pérennité du groupe et poursuivre son développement. Il faut éviter de se retrouver dans une situation financière qui obligerait à fusionner. C'est au cœur du plan d'entreprise Nouvelle Donne et aussi pour le plan suivant.

Il complète en se remémorant la première mission que son prédécesseur lui a confié qui était la préparation du plan d'entreprise. Aujourd'hui, nous commençons à préparer le plan 2026-2028 pour approbation fin 2025.

Annoncé sur le départ vers Aéroports De Paris par plusieurs médias, Mr Angles réitère son propos tenu le 26 mars sur radio classique : « je suis totalement focalisé au service du groupe AG2R LA MONDIALE ».

Puis, il rappelle que dans un groupe comme le nôtre, ce n'est pas le directeur Général qui décide de rester. Il semblerait qu'après une période de crise au sein de la gouvernance, il ait pris la mesure qu'il n'est pas seul maître à bord et renvoi les décisions à la responsabilité des administrateurs qui l'ont mandaté.

Nous avons commenté dans nos Infonews les propos dont la presse s'est faite échos sur les remous au sein de la gouvernance du groupe. Mr Angles indique que ceux réclamant sa tête sont minoritaires car si cette opinion était majoritaire il ne serait plus là.

Notre César conclut par respecter l'opposition, mais une majorité souhaite qu'il reste donc il poursuit sa mission.



Les élus ont sollicité un CSE extraordinaire afin de faire un point sur Domitys. Celui-ci a eu lieu le 30 avril 2024 en présence de Messieurs WIGNIOLLE (président exécutif de Domitys), SIMON (Directeur Financier du Groupe remplacé depuis par O. ARLES).

• ***Quels sont les impacts du plan de redressement sur les salariés de Domitys ? Et sur la solidité financière du groupe ?***

Les salariés ont mal accueilli les NAO à zéro euro. Il y a une forte réduction des recrutements et on peut également noter le déménagement du siège parisien.

• ***Les parts de Domitys auraient été achetées trop cher, à combien estimez-vous l'écart ? Les transactions d'achat se sont faites à l'appui d'audits et d'experts, pourquoi n'avoir rien vu ?***

- Les raisons prévisibles évoquées : Croissance trop forte, pertes à l'international, rentabilité faible, concurrence sous-estimée, bilan non adapté,
- Les raisons imprévisibles énoncées : le fort retournement de l'immobilier et la forte inflation.

• ***Nexity entame un « plan de sauvegarde de l'emploi » (licenciement) de 500 emplois, La Mondiale possède 5% du capital, comptez-vous poursuivre une relation d'affaire avec eux ?***

Il y a une bonne entente avec Nexity sur le sujet Domitys. Ils sont plutôt ouverts à un rachat des parts restantes à 1€ symbolique.

Les objectifs futurs sont :

- Restaurer la rentabilité
- Maintenir taux satisfaction client
- Maintenir engagement collaborateurs
- Synergies AG2R LM pour consolider le modèle
- Concevoir un modèle de développement rentable et vertueux
- Définir raison d'être + feuille de route RSE
- Adaptation équipes immobilières suite à baisse de 50% du marché
- Abandon de projets immobiliers
- Fin du développement à l'international et vente des résidences si possible

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) des CSE sont pour tous les salariés !

Suite au recours en justice porté par la CGT Groupama, la Cour de cassation a rendu le 3 avril 2024 une décision importante faisant jurisprudence :



Les CSE ne sont plus autorisés à limiter l'accès des ASC en fonction de l'ancienneté d'un salarié dans l'entreprise.

Les ASC ont pour objectifs de permettre un accès à la culture, au sport, aux voyages (sorties culturelles, places de spectacles, tickets de cinéma, colonies de vacances...)

Le CSE de Groupama avait décidé, à la majorité des élus, de créer un délai de carence de 6 mois avant de pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles. Le CSE prétendait lutter ainsi contre « un effet d'aubaine » de salariés qui bénéficieraient des « avantages réputés généreux » offerts par le CSE !

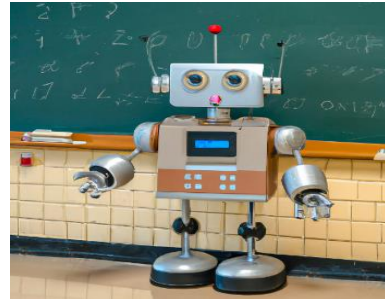
Argument parfaitement inadmissible puisque cette règle excluait les CDI et tous les salariés précaires (CDD, apprentissages ...) de moins de 6 mois. Il faut avoir conscience que la rémunération des nouveaux embauchés est très souvent la plus basse. Et bien que pris en compte dans la base de calcul de la dotation que l'employeur verse au CSE, ces salariés ne bénéficiaient pas des ASC. Autrement dit, ils étaient exclus d'un système qu'ils contribuaient à financer.

Cette pratique avait lieu aussi à la Mondiale (Mais pas chez AG2R !). Lors des élections nous avons interrogés sur ce choix des élus que la CGT La Mondiale ne cautionnait pas. Avec cette jurisprudence, vos élus vont entamer un travail de mise en conformité des prestations.

Lire la décision de la Cour de cassation : [ici](#)

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ENTRE MENACES ET PERSPECTIVES :

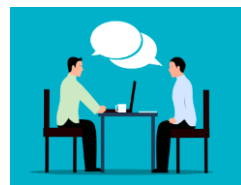
Une Intelligence Artificielle (IA), est un programme qui cherche à imiter l'intelligence humaine par le biais d'algorithmes de calcul. Son concept existe depuis près de 60 ans, mais monte en puissance grâce aux progrès technologiques et informatiques. L'IA va transformer nos existences personnelles et professionnelles. Un petit édito est passé dans déclics sur l'intelligence artificielle du groupe, son petit nom : **ALMIA**.



Lors de la commission informatique, une présentation a été faite. Une communauté de « champions » qui s'empare du sujet a été créé en interne. Afin d'encadrer les impacts de ce nouvel outil, un comité de suivi est mis en place. Il est malheureux de noter qu'aucun rapporteur, membre de la commission informatique ou un représentant du personnel n'y soit inclus. Sans remettre en cause l'opportunité de son utilisation, en tant que représentants du personnel, nous sommes vigilants à anticiper les effets négatifs de l'IA sur l'emploi, les conditions de travail, la perte de sociabilisation, le remplacement des expertises individuelles par l'IA et les conséquences sur l'organisation. Nos têtes pensantes auraient omis de nous inclure dans ce débat d'importance cruciale mais en ont pris bonne note. Peut-être auraient-ils dû demander à Léon ? Oups? non plutôt à ALMIA! La Direction des Ressources Humaines nous informe lors du CSE de mai 2024 qu'il n'y a pas lieu de mettre des représentants du personnel dans le comité de suivi. Le sujet ne sera suivi qu'en Comité Social et Economique et en commission informatique.

LA DIRECTION SERA-T-ELLE « OREILLE D'OR » ?

Nous saluons la proposition prise par la Direction de la Souscription des Risques Aggravés et des Contrôles des Sinistres (DSRACS) d'organiser des temps d'échanges individuels et anonymes sur la base du volontariat aux salariés. L'interlocuteur de chaque salarié est le partenaire RH .



L'objectif est de recueillir les points d'attention, les attentes, les craintes dans un contexte de transformation; préserver la dynamique d'engagement et d'implication des salariés, et permettre au nouveau directeur du service médical de construire sa feuille de route. Libre aux salarié(e)s de dire tout le bien qu'ils pensent du service, leurs irritants, leurs envies pour le futur. Libre ? En théorie oui, malgré un top management sur site qui fait une tournée «d'entretiens préalables pour suggérer ce qu'il faut répondre» à celles et ceux qui pourraient éventuellement embellir les choses. La balle est néanmoins dans le camp des salariés.

Est-ce la reconnaissance d'un mal être au sein du service, ou une manière d'anticiper un changement impactant ? Une chose est sûre, la démarche est rare.

Nous nous permettons de rappeler la nécessité pour ces entretiens, d'établir une relation apaisée et confidentielle permettant une parole libre des salariés sans risques de pression ou de représailles. Le but est que, de ces échanges, émerge un management impartial et exemplaire pour une feuille de route sereine et un avenir flamboyant.

REFERENT(E) HARCELEMENT ET COMPORTEMENTS SEXISTES :

La référente côté direction avait quitté le groupe l'année dernière. La Direction était en recherche d'un nouveau ou d'une nouvelle référent(e).

C'est maintenant chose faite avec la prise de poste de Madame Cécile CAMY, responsable du département Diversité et Inclusion.

Côté salarié , nous vous rappelons les référents :

- Pour le CSE LA MONDIALE : LAURE BERNARD (CFE CGC)
- Pour le CSE AG2R : Grégory MARMET (CGT)

Vous pouvez les contacter en toute confidentialité



ASSEMBLEES GENERALES DU GROUPE : NOUS NOTONS LE POINT !

Chaque année le groupe tient les Assemblées Générales de ses entités. C'est l'occasion pour la Direction Générale de faire un bilan de ses actions aux administrateurs et sociétaires : implications des salarié(e)s, redressement du groupe ...



Ces Assemblées Générales sont aussi l'occasion pour les partenaires sociaux, patronaux et salariaux, de rappeler au Directeur General l'évidence d'un paritarisme fort, l'importance des branches professionnelles, le besoin de parité femmes hommes au plus haut niveau...

Un point a particulièrement attiré l'attention des participants des syndicats salariés. La Direction des Ressources Humaines, dans un discours particulièrement offensif, a mis en avant le besoin de reconnaissance salariale. Nous notons le point et nous saurons nous en souvenir en temps voulu.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR :

La direction a informé les élu(e)s lors du CSE de mai 2024, d'un retard probable pour le versement de la PPV. Le versement, d'un montant annoncé de 650€ brut lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), initialement prévu pour le mois de juillet, pose problème.



En effet, le décret fixant les conditions d'exonération d'impôt sur le revenu, en cas d'affectation de cette PPV sur un Plan d'Epargne Salarial , n'est pas encore paru.

Notre partenaire Natixis a informé la direction que si le décret paraissait maintenant, il ne serait pas en mesure de faire les développements informatiques nécessaires pour un versement sur le PEE ou le PERCOL en juillet 2024.

La direction n'a pas encore statué sur le fait de la verser en l'état (sans le dispositif permettant d'éviter l'impôt sur le revenu) ou d'attendre pour le versement (report).



Les discriminations à l'égard des personnes LGBT+ persistent au travail :

Les résultats du dernier baromètre LGBT+ (outil pour mesurer et améliorer l'inclusion des personnes LGBT+ au travail) montrent que l'inclusion des personnes LGBT+ au travail reste un enjeu majeur :

- Près d'une personne LGBT+ (lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres) sur deux a été victime de discrimination au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail (de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques).
- Parmi les LGBT+ victimes de discrimination de la part de leur direction, 26 % des ouvrier(e)s contre 17 % des cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent avoir été victimes d'inégalités dans le déroulement de leur carrière.
- 55% des LGBT+ ont déjà entendu des expressions LGBTphobes au travail contre 34 % des non-LGBT+ .
- LGBT+ /10 vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint(e) au travail. Cette forme d'autocensure nuit à leur inclusion et à leur bien-être au travail : 4 LGBT+ sur 10 ont renoncé à participer à un événement informel organisé par des collègues où les conjoint(e)s étaient invité(e)s.

Les derniers rapports de SOS homophobies indiquent que la part des cas de LGBTphobies en milieu professionnel ne diminue pas.

La CGT engagée pour l'égalité des droits :

La CGT défend l'égalité des droits pour tous et toutes contre toutes formes de discrimination (sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap visible ou non, à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres – LGBTphobies).

C'est inscrit dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT. Au fondement des valeurs de la CGT, l'égalité des droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont notre moteur.

**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 Rigolo comme la vie

**Malika BOUACEM**

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

**Antoine FRULEUX**

- Elu titulaire
- Commission Informatique
- Commission métier
- Représentant Bibliothèque Mons-en-Barœul

**Alexandre MAVEL**

- Elu suppléant
- Commission Informatique
- Représentant ASLMG

**Caroline GENNIN**

- Elue suppléante

**Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN**

- Elue suppléante

ADHESION EN LIGNE

la
cg**t**

LA MONDIALE

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

cg.t.lamondiale@gmail.com

