

INFONEWS

NUMERO 54

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE :

**P2 : Réassurance
interne**

**P3 : BAROMETRE
ENGAGEMENT :
« des salarié(e)s
sondé(e)s »**

**P4 : Money, Money,
Money !**

**P5 : TELETRAVAIL :
la direction n'a pas
la (ci)trouille.**

**P6 : Direction
Omnicanale : Toutes
les routes mènent à
Rome ?**

**P7 : INFOS
JURIDIQUES**

ADHESION EN LIGNE

Pas de spiritisme, ou de discours sorti d'outre-tombe dans notre nouveau numéro. L'actualité du groupe reste riche en ce mois d'octobre 2024, même si d'autres la laisse fantomatique. Faites tout de même attention aux diabolins, aux sorcières et aux rumeurs qui rôdent. Et surtout, bonne lecture !



En **page 2**, ne craignez pas la Réassurance interne, c'est pour votre bien. Mais si, ils nous le disent !

Wingardium Leviosa, en **page 3**, avec le baromètre engagement aussi léger qu'une plume !

Des bonbons ? ou un sort ? en **page 4**, où vous retrouvez des informations sur le pouvoir d'achat des salariés métropolitains et ultra-marins, ainsi que le travail des femmes à partir du 8 novembre. En **page 5**, préparez-vous à (ne pas) frémir sur la négociation télétravail.

Focus en **page 6**, sur la présentation de la Direction Omnicanale au CSE La Mondiale.

Enfin, en **page 7**, nous verrons que même si les occasions de consommer de l'alcool au travail peuvent être nombreuses, celle-ci reste interdite par le règlement intérieur du groupe.

Aux frontières du réel : lorsque l'urgentissime le devient moins !

Ce qui nous avait été présenté comme urgentissime, et qui avait causé, tant de remous dans la presse, est devenu, soudainement, comment dire, beaucoup moins urgent. La poussière serait-elle mise sous le tapis de la zone 51, avant un futur ménage de printemps ? N'oubliez pas cher(e)s collègue(s) que celui qui va lentement, va sûrement, et qui va sûrement, va loin ! Et certain veulent aller « vers l'infini et au-delà... »



Pour rappel, l'objectif de la mission présentée, était de créer une entité commune entre AG2R et La Mondiale, pour faciliter les ventes croisées. La conséquence aurait été la suppression des avantages des salariés AG2R en les sortants de leur convention collective et un risque mortel pour les avantages des salariés La Mondiale.

Le travail engagé par certains syndicats d'AG2R a permis une demande conjointe des administrateurs CGT AG2R et CFE-CGC AG2R, d'une expertise externe pour démontrer que d'autres solutions existaient.

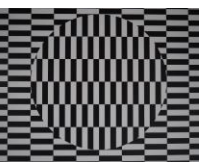
L'échec retentissant de cette tentative d'invasion a quelque peu refroidi nos dirigeants du paradis social La Mondiale Exécutive. Auraient-ils abandonné leur créature (projet) ?



Tout comme la vérité, l'urgence est ailleurs; les scénaristes de ce flop cosmique font désormais route vers la création d'une société de réassurance interne. Une fois celle-ci créée, il y a fort à parier que ce X-files dans sa version 2 (le sort des salariés AG2R et Mondialistes) ressorte des cartons. Et on sait tous ce que sont les seconds volets d'une saga...

Réassurance interne : « Joyeux Hunger Games, et puisse le sort vous être favorable ! »*

Depuis plusieurs semaines, la direction fait du marketing autour de son nouveau projet : la création d'une société de réassurance interne. À croire que c'est un peu la méthode « Couet ». A bien y entendre, ce serait la meilleure solution pour atteindre l'objectif du schéma prudentiel et d'amélioration de la solvabilité des entités composant le groupe. Sur une échelle de 1 à 10, il vaut au moins 11 d'après la direction.



Pour rappel, ce sujet se négocie au niveau des administrateurs. Mais selon le schéma retenu, il pourrait avoir des impacts opérationnels. Et c'est là que le trompe l'œil agit. Présenté comme purement technique, le statut de cette entité et sa gouvernance pourrait changer les équilibres politiques et décisionnaires du groupe.

Cette nouvelle entité ferait office de coffre-fort du groupe. Reste à savoir comment sont répartis les titres de copropriété. Chacun sait que lorsqu'on détient les clés du coffre, on pèse différemment dans les décisions que prend le groupe, même si un pacte d'actionnaires existe. Plus grosse est la clé, plus l'influence est grande. Lutte fratricide en perspective pour savoir qui aura le plus gros trousseau de clef ?



Dans un récent article des Echos paru le 11/10/2024, nous apprenons que « La CGT (AG2R) et la CFE-CGC (AG2R) ont obtenu vendredi que les administrateurs aient, dans les statuts, un mandat officiel des entités qu'ils représentent pour éviter les prises de position individuelles »

Le but est de protéger notre groupe paritaire et mutualiste, basé sur un modèle à but non lucratif, de l'appétit des sociétés purement capitalistiques (type Allianz, AXA...),

*Hunger Games

BAROMETRE ENGAGEMENT : « des salarié(e)s sondé(e)s »



Les plus anciens se souviendront des enquêtes « Technologia » réalisées entre 2015 et 2017 auprès des salariés portant le joli nom de « Qualité de Vie au Travail » ? L'arrivée de notre nouveau Big Boss et de « Nouvelle Donne » en 2022 a donné naissance à une nouvelle enquête : Baromètre de l'engagement au titre emblématique « Engagés ensemble ». Le changement de sémantique a toute son importance ici.

Répondre, tu dois ? Lors du dernier CSE, la direction s'est félicitée du taux de participation groupe de 74% (plus de 7 salariés sur 10). Il n'aura échappé à personne les nombreuses communications et relances quand elles n'auront pas été maladroitement insistantes sous-entendues obligatoires ! Interrogée sur le sujet, Madame Claire Silva indique qu'aucune consigne de la direction centrale n'a été faite en ce sens.



Il est important de rappeler qu'il n'y a pas d'obligation. Le salarié est libre de répondre ou non. La Direction n'a pas la possibilité, ni même le cabinet Ipsos, de savoir qui répond à l'enquête de façon à garantir l'anonymat.

La Direction, fière comme Artaban, ne se gêne pas pour mettre en avant le taux d'engagement des salariés au groupe de 72 %. Elle affiche des améliorations sur les thématiques décidées par la gouvernance en termes de politique globale. Des résultats en grande pompe qui n'ont pas encore été déclinés dans toutes les directions ou de façon édulcorée occultant souvent la thématique de la rémunération . Aurait-on depuis ces résultats des paillettes dans nos vies professionnelles?

Clairement, non ! ce qui compte pour elle, n'est pas ce qui compte pour nous. Il ressort nettement qu'en terme de rémunération, de reconnaissance de la performance et des pratiques managériales, le compte n'y est pas. Le baromètre met en évidence les attentes des salariés dans son environnement direct et concret : simplification des processus, revue des pratiques managériales, qualité et conditions de travail, coopération des organisations et, pour finir et surtout, la reconnaissance de la performance individuelle.

L'item « ma rémunération globale reflète ma performance ? » est en hausse mais il reflète la problématique endémique du salaire dans le groupe. En 2022, 70 % des répondants considéraient leur rémunération pas au niveau. Ils sont toujours 57 % en 2024. La direction RH nous indique travailler sur le sujet notamment pour les métiers en tension et celle des commerciaux.

Mais quid des rémunérations de l'ensemble du personnel administratif alors que les moyennes de salaires principalement sur les classes 3 et 4 sont inférieures au marché de l'emploi ? Quid des différences de primes entre femmes et hommes parfois du simple au double ? La direction nous indique qu'aucune action spécifique n'est prévue en dehors des prochaines NAO... On craint fort que dans ces conditions, l'absence de réelle politique de revalorisation des rémunérations et des métiers ne fasse mentir les résultats du baromètre les prochaines années ! Le message porté par la direction n'est pas le bon, elle se doit de regarder par-delà le réseau commercial et certains métiers **car sans petites mains, pas de gagne-pain !**

#8novembre16h48 :

#8Novembre16h48

En 2024, les femmes en France commencent à travailler gratuitement le vendredi 8 novembre à 16h48 (et 15 secondes précisément). Les inégalités salariales persistent en 2024 : l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 13,9 % en France (produit par l'INSEE, et publié par Eurostat) selon Les [Glorieuses](#). Notre groupe doit intensifier ses actions dans le domaine de la lutte contre les inégalités salariales!

Inflation et vie chères pour nos collègues ultra marins :

Lancé par un développeur Martiniquais qui préfère garder l'anonymat, [Kiprix](#) est un site internet qui permet de suivre l'évolution des prix des produits de la grande distribution en Martinique et qui les compare à ceux de la France. C'est ici que nous métropolitain pouvons mieux nous rendre compte de la folie des prix sur place.

Une récente mise à jour met en avant les prix Martiniquais mais aussi Guadeloupéen. Nous prenons pour exemple un comparatif de prix d'un beurre président doux :

**Beurre Président Doux - 82%mg - 250g**

Dernier prix relevé

France	3,33 €
--------	--------

Date du relevé : 25/10/24

Martinique	4,99 €
------------	--------

Date du relevé : 25/10/24

Variation de prix

49,85% ↑

Différence de prix

+ 1,66 €

Ajouter au panier

Créez un panier fictif pour comparer son prix avec la France hex

Beurre Président Doux - 82%mg - 250g

Dernier prix relevé

France	3,33 €
--------	--------

Date du relevé : 25/10/24

Guadeloupe	4,49 €
------------	--------

Date du relevé : 25/10/24

Variation de prix

34,83% ↑

Différence de prix

+ 1,16 €

Ajouter au panier

Créez un panier fictif pour comparer son prix avec la France hexagonale

La direction se dit attentive à la situation des salariés concernés, suit l'actualité quotidiennement pour s'adapter en conséquence. L'ensemble des élus CGT est, bien entendu, à leur côté et prompts à intervenir en cas de besoin.

4% de plus par an oui mais :

En 2023, le salaire brut moyen en équivalent temps plein (EQTP) dans le secteur privé a augmenté de 4,2% par rapport à l'an passé, pour s'établir à 3.613 euros bruts par mois, selon les derniers chiffres de l'Insee publiés ce mercredi. De son côté, le salaire net a progressé de 4%, à 2.735 euros nets.

**Perte de pouvoir d'achat...**

Toujours est-il qu'au global, "l'augmentation des salaires nets reste inférieure à l'inflation", analyse l'Insee. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants (après prise en compte de l'inflation) a reculé de 0,8%, après déjà une baisse de 1% en 2022. Plus précisément, le pouvoir d'achat du salaire net moyen est égal en 2023 à son niveau de 2019, alors qu'entre 1996 et 2019, il avait augmenté de 0,6% par an en moyenne. *Source: INSEE*



La négociation sur l'accord télétravail a pris une tournure Halloween-esque lors de la réunion du 29 octobre 2024 ! Tout laisse à penser à un film d'horreur de série B. L'ambition n'y est pas et les effets spéciaux ne font pas illusion. Et pour cause, la direction avait indiqué que même sans signataire, le télétravail ne serait pas remis en cause. C'est dire l'intérêt porté. Un recyclage à minima de l'ancien accord télétravail arrivée à son terme ! Un peu de ripolinage* et banco, les signatures pleuvront. En gros, le télétravail c'est bien, mais voilà sans plus. Juste ce qui nous arrange, nous, direction. Le mot d'ordre semble être REFUS !

- Refus du 3eme jour ;
- Refus du quota de jours supplémentaires ;
- Refus de cadrage des jours flottants / fixes ;
- Suppression de la subvention EDENRED de 150 euros ;
- Refus de modification sur le télétravail occasionnel ;
- Refus d'augmentation de l'indemnité.



Pourtant, les directions métiers sont demandeuses en off de plus de jours et de plus de souplesse. A la fois pour l'organisation de leurs équipes et pour stimuler l'attractivité pour des candidats externes.

A l'heure où les recrutements sont de plus en plus difficiles et la fidélisation des talents compliquée, le groupe loupe une étape cruciale dans l'attractivité de celui-ci.

Voici un motif qui va mettre à mal les prochains chiffres du baromètre d'engagement ! Nous n'hésiterons pas à le rappeler.

Prochaine réunion le 6 novembre 2024

* Ripolinage : (Sens figuré) Action de donner un nouveau visage à quelque chose

Rappel de nos propositions (même si nous ne sommes pas dans les négos car non représentatifs) :

- Revalorisation des frais télétravail. Il y a urgence !
- Mise à jour pour les aidants et salariés RQTH du quota de 10 jours (l'accord QCVT passe les jours de télétravail aidants de 6 à 10 jours) ;
- Ajout d'un contingent de jours supplémentaires pour tous ;
- Subvention de l'équipement télétravail à revoir ou remplacer (versement d'un forfait direct ? ...) ;
- Télétravail occasionnel : texte à revoir, différence entre l'esprit du texte et son application sur le terrain ;
- Question de l'autonomie dans le poste / justification des refus par les managers (manque de confiance, non atteinte des objectifs individuels en CRC / des objectifs primables) ;
- Revoir la question de l'autonomie dans le poste et la justification des refus par les managers (manque de confiance, non atteinte des objectifs individuels, des objectifs primables).



Lors du CSE du mois d'octobre 2024, Monsieur BOURNIT est intervenu, afin de faire aux élus un premier retour de son rapport d'étonnement* depuis son arrivée. Attendu par toutes les organisations syndicales tant les besoins sont énormes, le Directeur a beaucoup parlé. Mais pour dire quoi ? A-t-il réussi à rassurer ? Ou a-t-il fait un déballage d'informations ?



Relation client CRC :

Point d'activité au 30 septembre 2024. Presque 3 millions d'appels entrants au CRC en 2023. 91 à 92 % de taux de décrochés au CRC LM. Durée de communication à peu près stable, environ 6min40. Le temps d'attente moyen est de 1min56 en sept 2024 (contre 2min54 l'an passé). L'arrivée d'XRM va permettre d'améliorer le délai de réponse. Le nombre des mails continue de progresser. L'espace client permet de rendre le client de plus en plus autonome.

MDPRO :

Un « débat » sur le nombre de rendez-vous à la semaine a eu lieu, car il semble que la moyenne soit en dessous du « standard » de 8 rdv par semaine. Mais de quoi parle-t-on vraiment ? Car il y a 3 types de rendez-vous :

- Rdv de prise d'éléments ;
- Rdv avec première proposition commerciale ;
- Rdv avec objectif de signature contrat.

Les causes sont simples, et cela a été rappeler à M. Bournit : Le temps passé à la gestion administrative y est pour beaucoup, mais aussi la dégradation des relations avec les partenaires (experts-comptable, avocats d'affaires notamment). Sans oublié le problème d'effectifs du réseau commercial (turn-over).



La Fidélisation et le multi-équipement sont très importants, mais il est tout aussi important de rajeunir le portefeuille pour correspondre au besoin du marché. Une réflexion sur la politique de rémunération sera bien menée en 2025.

Il est impératif que de nouvelles interventions en CSE se fassent, rapidement, sur l'ensemble des métiers de cette direction, avec plus de précisions ; afin que chaque salarié avancer sereinement. Dire que l'organisation est bonne, mais que le fonctionnement est discutable, est trop simpliste.

* Rapport d'étonnement : aussi appelé note d'observation critique, est un constat fait par un nouveau collaborateur sur l'entreprise ou la direction dans laquelle il a pris ses nouvelles fonctions.

ADHESION EN LIGNE



Vous pouvez également nous contacter par mail :
cgt.lamondiale@gmail.com



Alcool au travail : vers une prévention des risques ?

La consommation d'alcool au travail, ou avant de travailler, peut avoir des conséquences importantes sur la santé, la sécurité et la productivité. Elle peut affecter l'image et la réputation d'une entreprise. L'employeur doit veiller à la santé et la sécurité de ses salariés car le non-respect de cette obligation l'expose à des sanctions civiles et/ou pénales. La loi prévoit une amende de 10 000 € par salarié.



En effet, la consommation d'alcool joue un rôle important sur le comportement, la concentration et les capacités motrices d'une personne car elle peut occasionner des accidents de travail et provoquer des effets secondaires sur la santé (problèmes de santé mentale, troubles du foie et /ou cardiaques). Ces problèmes peuvent augmenter les absences et les arrêts maladie, ce qui pèse sur les coûts de l'entreprise.

En France, l'article **R.4228- 20 du code du travail** indique qu'il est interdit de laisser les salariés en état d'ébriété sur le lieu de travail. Les employeurs ont également l'obligation de garantir la sécurité et la santé des salariés ce qui inclut de prévenir les risques liés à l'alcool.

Toutefois l'employeur peut autoriser certaines boissons légères comme le vin, la bière, le cidre ou le poiré dans des cas spécifiques lors de fêtes d'entreprise. En revanche, les alcools forts ne sont pas autorisés en entreprise quelle que soit l'occasion ou l'événement fêté.

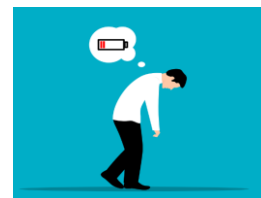
Le non-respect du règlement intérieur peut mener à des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement par l'employeur pour faute grave.

Une approche préventive de la consommation d'alcool au travail permet de s'assurer du respect des règles et offre un soutien adapté aux salariés en difficulté.

Les fêtes de fin d'année sont autant d'occasion de créer des moments privilégiés au sein des équipes. Le bon sens, la tempérance et la responsabilité de chacun sont les garants d'une convivialité réussie et du renforcement de la cohésion dans le respect de chaque salarié.e.

Burn-out : une inflexion bienvenue du conseil d'état

Pour faire reconnaître la faute de l'employeur dans l'altération de leur santé, les salariés en burn-out doivent présenter aux juges, des attestations médicales. Depuis 2007, le Code de la Santé publique permet leur contestation par l'employeur qui n'hésite pas à saisir le conseil de l'Ordre des médecins pour faire sanctionner le praticien. En effet, ce dernier ne doit attester que ce dont il a été le témoin direct.



Comme il ne peut être présent en entreprise pour constater les dégradations des conditions de travail, les employeurs contestent ces certificats. Non pas qu'ils se soient découvert un vif intérêt pour l'exercice de la médecine, mais plutôt qu'ils cherchent à discréditer les attestations médicales, et faire peur aux médecins, les faisant risquer de ne plus pouvoir exercer la médecine. Le conseil d'état vient de rendre une décision qui semble limiter le zèle. En effet, il a conclu qu'un médecin généraliste n'avait pas produit d'attestation tendancieuse en mentionnant sur un renouvellement d'arrêt maladie que son patient souffrait d'un burn-out, autrement appelé épuisement professionnel. Une bonne nouvelle pour tous les salariés exposés à ce syndrome. (C.E, 28 mai 2024, n°469089)



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



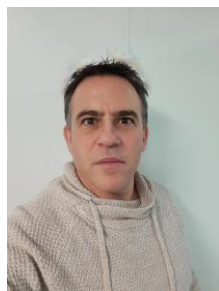
Malika BOUACEM

- 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



La solidarité et l'engagement collectif sont essentiels pour garantir des conditions de travail justes et équitables. En rejoignant la CGT, vous participez activement à la construction d'un avenir meilleur pour tous les travailleurs. Ensemble, nous avons la force de changer les choses

cgt.lamondiale@gmail.com

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

