

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

Sommaire

P2 - Télétravail

Avenant : Les changements majeurs dont se félicite la CGT

P2-Flex office

La petite musique entêtante de la direction.

P4 - Intersyndicale

À la suite de la déclaration de notre Directeur Général sur DECLICS ...

P4 - Juridique / mails professionnels / whatsapp et droit à la déconnexion

P5 - Domitys

P5 - Transformation de la distribution : Toujours en mauvaise forme !

LE MOT DE LA CGT LA MONDIALE

Nous espérons que vous avez passé de bonnes vacances et une bonne rentrée. La seconde partie de l'année connaît un agenda social très chargé : Négociation de l'accord télétravail, négociation QVT (qualité de vie au travail), négociation CRC, point sur la CCN commerciaux...

Les prochains CSE auront un ordre du jour très chargé puisque seront abordés entre autre le plan de recrutement, le plan de performance...

Après des NAO 2021 catastrophiques, la direction **doit** faire un effort notamment sur la négociation de l'accord télétravail. Après des économies non négligeables pour le groupe, il est temps d'obtenir une participation pour les frais des télétravailleurs. Mais attention, il ne faudrait pas que l'employeur octroie une compensation financière d'un côté et retire ou diminue les Tickets Restaurant de l'autre.

Sur cette négociation, nous attendons du pragmatisme, l'ouverture à 3 jours de télétravail, qu'ils soient volants ou réservés à certains métiers ne peut être balayé d'un revers de manche !

A noter enfin que n'apparaît pas à l'agenda social l'ouverture d'une négociation d'un accord sur les aidants ! Sur ce sujet, le groupe est clairement en retard. Il est temps de prendre à bras le corps ce sujet sociétal !





AVENANT AU TELETRAVAIL

Des changements majeurs dont se félicite la CGT, puisque le télétravail s'ouvre à des métiers qui en étaient exclus, et des freins sont levés pour les temps partiels.

Pour le télétravail habituel le collaborateur bénéficie :

- soit d'un ou deux jours fixes de télétravail par semaine, à positionner en concertation avec le manager ;
- soit d'un ou deux jours flottants de télétravail, ces jours étant déterminés dans un délai minimum de quinze jours précédant la période. Le recours aux jours flottants permet aux salariés du Groupe dont l'activité requiert une plus grande flexibilité dans l'organisation des tâches d'accéder au télétravail.
- Soit d'un jour fixe et d'un jour flottant de télétravail.

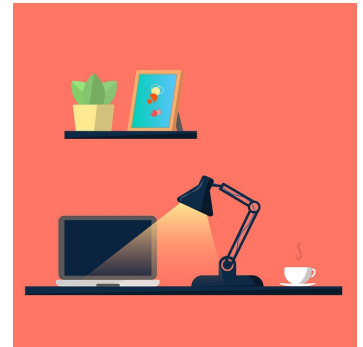
La période de télétravail ne peut être inférieure à une journée quel que soit l'horaire habituel du jour télétravaillé. Ce principe ne remet pas en cause la possibilité de poser des congés payés, JRTT, récupération par demi-journée. Les collaborateurs en télétravail doivent être présents sur site au moins deux jours par semaines civiles travaillées, à l'exception des semaines comportant des jours de repos quelle qu'en soit la nature (congés payés, RTT, congés pour événements familiaux).

En conséquence, le nombre de jours de télétravail est déterminé en fonction du nombre de jours de travail par semaine (quel que soit le nombre d'heures travaillées).

FLEX OFFICE : LA PETITE MUSIQUE ENTÊTANTE DE LA DIRECTION

Elle ne s'en cache pas, la direction souhaite, lors de la négociation de l'accord télétravail, intégrer une forte dose de flex office. L'objectif est de limiter à la capacité de recevoir les salariés présents au

même instant, ce qui permettrait des économies de mètres carrés non négligeables. Ce qui peut sembler une bonne idée risque de conduire à la fermeture de sites, pour regrouper des salariés à un même endroit, et donc allonger les temps de transports. Les organisations des services, vont inmanquablement devoir être revues. Les managers, déjà bien secoués avec le management à distance, vont de nouveau être fortement sollicités. Une fois encore, on attendra beaucoup d'eux sans tenir compte des risques psychosociaux. Au-delà du management, chaque salarié est concerné, puisqu'il n'aura plus de bureau attribué. Belle pagaille en perspective ! La direction prétextera que cela existe déjà sur Vivacity par exemple. On lui répondra que c'est la guerre pour trouver un espace de réunion, un bureau pour pouvoir s'isoler... Et que finalement, les « espaces de convivialité » pour faire passer la pilule, les salariés n'en n'ont pas grand-chose à faire, ce qui les intéresse, c'est de pouvoir travailler dans des conditions décentes ! Il ne suffira pas de passer de la musique classique dans les locaux pour apaiser les esprits.



On ne connaît pas encore la feuille de route exacte de la direction, mais il est souhaitable que les négociateurs soient d'une vigilance extrême sur le sujet tant les impacts vont bouleverser les méthodes de travail à long terme.

ASTUCE JURIDIQUE / EMAIL PERSONNEL EN ENTREPRISE : DROIT ET CONFIDENTIALITÉ :

Un employeur peut-il consulter les mails d'un salarié ?

Les emails échangés par le biais de la messagerie professionnelle d'un salarié sont présumés avoir un caractère professionnel. Par conséquent, l'employeur peut les consulter même lorsque le salarié est absent. Toutefois, des exceptions à ce principe existent afin de tenir compte du droit au respect de la vie privée du salarié, dont tout salarié a droit, y compris sur son lieu de travail. Par conséquent, un employeur ne doit pas violer le secret de la correspondance du salarié, ce qui implique notamment l'interdiction faite à l'employeur de consulter des emails d'ordre personnel, encore faut-il que cela soit précisé en objet !

Un employeur peut-il accéder à tous les mails du salarié ?

Tout d'abord, précisons que le salarié a le droit de transmettre son adresse e-mail professionnelle à son entourage privé. L'usage privé de sa messagerie n'est pas interdit. Mais attention à ne pas ouvrir des mails « contaminé ».

L'employeur n'a pas le droit de consulter les messages privés d'un salarié, même si celui-ci utilisait l'ordinateur de l'entreprise pour ce type de correspondance. Par conséquent, un salarié qui utilise sa messagerie professionnelle doit identifier l'objet de ses mails personnels comme étant privés. En l'absence de précisions, le message sera par défaut considéré comme étant professionnel et l'employeur pourra le consulter.

En revanche, dans le cadre d'une procédure judiciaire, un huissier peut être mandaté par le tribunal pour consulter et prendre copie des messages personnels du salarié, dans la mesure où ces éléments d'information peuvent éclairer les décisions des juges. Par exemple la vérification des actes de concurrence déloyale dont le salarié pourrait être accusé (Cour de cassation, arrêt du 10 juin 2008).

Le salarié doit donc veiller au contenu des propos tenus dans les emails échangés via sa boîte professionnelle dès lors que ses messages ne sont pas identifiés comme personnels. La jurisprudence (arrêt n°18-24861 rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 9 septembre 2020) considère par exemple comme valable la procédure disciplinaire engagée contre un salarié dont les messages échangés avec une collègue via son adresse professionnelle sont dégradants et insultants envers des supérieurs et subordonnés et comportent de nombreuses critiques sur l'organisation, la stratégie et les méthodes de l'entreprise.

GROUPE D'ÉQUIPE WHATSAPP ?

Avec les différents confinements, ce mode s'est vite installé dans bon nombre de services. Quelle facilité pour un manager de contacter l'ensemble de son équipe sur site ou non, en congés ou non. Il est temps de faire un rappel.

Pour être clair, c'est INTERDIT !

La CGT souhaite que cette pratique cesse.

Le discours de la direction qui est de dire que l'on n'est pas obligé d'y adhérer est d'une hypocrisie culottée. En effet, des informations professionnelles y sont parfois distribuées. Ne pas être dans le groupe devient donc un handicap. Rappelons aussi que la sécurité n'est pas garantie et va donc à l'encontre de la charte informatique. Des sanctions pourraient être prises contre les utilisateurs.

TÉLÉTRAVAIL : ATTENTION À BIEN RESPECTER LE DROIT À LA DÉCONNEXION !

Réunions en visio le midi, e-mails ou appels professionnels le soir ou le week-end... La frontière entre vie professionnelle et personnelle peut s'amenuiser au fur et à mesure que le télétravail devient la norme. Il a fallu s'adapter à un nouveau rythme.

Les différents confinements ont alors remis sur la table le sujet du droit à la déconnexion, instauré en 2017 à minima dans le cadre de la loi El Khomri, dite Loi Travail. L'article L 2242-8 du Code du travail prévoit qu'à partir du 1er janvier 2017, droit à la déconnexion s'ajoute à la négociation Égalité professionnelle/Qualité de vie au travail mais il ne sanctionne, ni n'oblige les employeurs à le respecter.

Mais alors, si la loi n'oblige pas ou ne sanctionne pas les entreprises, quels recours restent-ils pour les salariés noyés sous les mails à 21h ?

Dans ces spirales infernales, les salariés n'osent même plus faire une pause" et parfois la honte s'installe lorsque la nécessité de dire stop est bel et bien là, "

Dans un premier temps nous conseillons d'alerter la hiérarchie, notamment lors des entretiens d'évaluation. Et si ça ne fonctionne pas, "alerter les représentants du personnels, les ressources humaines, voire l'inspection du travail ou les tribunaux dans les cas les plus extrêmes. Le médecin du travail est également un interlocuteur de confiance.

Quand le divorce est consommé entre le salarié et l'entreprise, ces mails ces sms envoyés à toute heure peuvent être produits devant le juge, pour démontré un harcèlement moral, ou tout simplement, réclamer le paiement d'heures supplémentaires, y compris pour les cadres au forfait.

INTERSYNDICALE GROUPE : DES PROMESSES D'AVENIR



Une intersyndicale inédite a vu le jour avant l'été, pour réclamer une prime exceptionnelle de 1000 euros pour les salariés, justifiée par des NAO d'une nullité, comme on n'en n'avait jamais vu de mémoire de Mondialiste et des 39,3 millions d'euros économies faite durant le confinement.

Cette séquence a permis de travailler avec les organisations syndicales d'AG2R, et de renforcer la confiance entre celles de la Mondiale. Car, n'oublions jamais que si nous avons des analyses divergentes sur certains sujets, nous avons toujours un objectif commun, la défense des salariés.

Inimaginable, il y a quelques années, la direction sait désormais qu'une force La Mondiale – AG2R peut s'opposer lorsque celle-ci met en place des décisions injustes qui impactent les salariés du groupe.

Précisons aussi que la CGT La Mondiale, qui entretient depuis longtemps des liens privilégiés avec celle d'AG2R (2ème organisation syndicale), travaille depuis plusieurs mois avec celle de Domitys (La CGT étant le seul et unique syndicat). Voilà un avenir qui s'annonce radieux pour la CGT et donc pour les salariés !

DÉCLARATION DE L'ENSEMBLE ELUS DU CSE

À la suite de la déclaration de notre Directeur Général sur DECLICS qui rappelons-le était la suivante : « J'exprime toute mon admiration aux collaboratrices et aux collaborateurs pour l'exemplarité de leurs actions au service des assurés. Je leur adresse toute ma reconnaissance pour le travail accompli. J'ai demandé à Claire Silva, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'augmenter le budget prévu [...] », les salariés ont légitimement espéré des augmentations à la hauteur des efforts fournis.

Or, force est de constater, que l'enveloppe proposée de 800 000€ pour les augmentations collectives (pour plus de 10 000 collaborateurs) n'a jamais été aussi faible.

Ainsi, à la demande de toutes les organisations syndicales AG2R LA MONDIALE, le Directeur Général du groupe avait accepté une rencontre le 1er juillet.

L'objectif des représentants du personnel était d'obtenir une prime exceptionnelle pour tous les salariés de 1000 euros.

Les arguments des organisations syndicales étaient forts et légitimes :

- Les efforts réalisés par les salariés durant la crise sanitaire pour maintenir l'activité dans des conditions souvent difficiles (matériel, accès internet, horaires, week-end...)
- La déception de ces salariés due aux augmentations 2021 les plus faibles jamais connues et ce, en contradiction avec les annonces faites par André Renaudin sur Déclics,
- Les marges de manœuvre existantes pour une politique salariale plus généreuse puisque le groupe a économisé plus de 39 millions d'euros sur ses frais de fonctionnement.

La seule réponse d'André Renaudin a été de rappeler le non-recours au chômage partiel, le maintien des salaires durant la crise sanitaire et la fragilité du groupe malgré des résultats meilleurs qu'attendus. Autant de raisons pour la direction de refuser notre demande de prime de 1000 € pour valoriser la résilience de tous les salariés.

Nos arguments, notamment ceux liés à l'engagement de chacun, à la perte de pouvoir d'achat, à la non-compensation financière du coût du télétravail, à la baisse continue des frais de personnel depuis 5 ans, n'ont pas ébranlé le Directeur Général.

La Direction restant finalement sur sa décision d'octroyer une prime de seulement 250€ à chaque collaborateur.

Pour verser une prime dite « Macron », la législation oblige la direction à ouvrir une concertation avec le CSE. Elle a d'ores et déjà déclaré qu'elle camperait sur cette position d'une prime de seulement 250 euros, malgré les interventions des organisations syndicales, soutenues par une pétition des salariés.

Pour dénoncer cette absence de dialogue social (décision unilatérale de l'employeur), et pour ne pas cautionner la politique salariale du Groupe, l'ensemble des élus a décidé de rester muet lors de cette réunion de CSE et de ne pas participer au débat.

DOMITYS : UN ÉVOLUTION STRATÉGIQUE DU GROUPE IMPORTANTE.

Depuis quelques mois, le groupe était en négociation pour prendre une participation majoritaire dans le groupe Domitys (résidence senior, 3000 salariés). C'est chose faite depuis juin.

Dans la foulée : André-Paul Bahuon, Isabelle Hébert, Philippe Lambin, André Renaudin, Sophie de Saint Étienne, Isabelle Simeliere et David Simon siègent au conseil de surveillance d'ÆGIDE Domitys, preuve qu'AG2R-La Mondiale est bien au commandement.

Précisons qu'il n'y a pas d'intégration des salariés Domitys au sein de La mondiale. Chacun conserve son employeur, à l'image du modèle La Mondiale et AG2R. Néanmoins, l'objectif est de créer des synergies pour améliorer la rentabilité et la performance de Domitys. On peut imaginer qu'à terme, des fonctions support deviennent transverses.

Là, où il faudra être extrêmement vigilant, c'est que nos élites, toujours à l'affût d'une économie à faire sur les salariés, n'en profitent, pour tirer les avantages de La Mondiale vers ceux de Domitys qui sont moindres que les nôtres. Fantasme de la CGT que de dire cela ?

Sachez que chez Domitys, nos collègues n'ont pas perçu de « Prime Macron ». La nôtre ayant été réduite entre l'année dernière et cette année, ce n'est pas de bonne augure.

Pour la CGT, il y a là une faute de notre direction. En prenant les rênes de Domitys, faire bénéficier ces salariés de la prime Macron aurait été un geste fort en termes d'intégration et aurait rassuré les salariés Mondialistes sur la politique sociale du groupe !



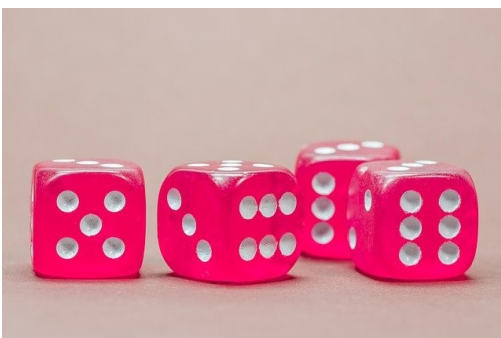
TRANSFORMATION DE LA DISTRIBUTION : TOUJOURS EN MAUVAISE FORME !

Si l'ambition de faire une approche multi marché était légitime, encore aurait-il fallu mesurer l'importance des différences culturelles entre les commerciaux et assistants Mondiale et AG2R .

La direction commerciale n'ayant pas eu le courage d'aborder les différences de statuts, d'objectifs et de rémunération... a créé « un machin » que nos managers et commerciaux tentent de s'approprier bon an mal an.

La direction nous serine sa vision 360, pour laquelle il faudrait penser à changer les verres pour que cesse la myopie et que l'accompagnement soit renforcé. De plus en plus s'opposent, Mondialistes et AG2R, chacun ayant l'impression qu'on les prive de ressources.

A ne pas y mettre les moyens, les tensions créent de la souffrance et de l'absentéisme. C'est l'image du groupe qui pâtie de cette situation. Il est de la responsabilité de la direction commerciale et des RH de travailler ensemble pour ramener de la sérénité et de la confiance.





POURQUOI ADHERER A LA CGT : DES STÉRÉOTYPES A COMBATTRE

1 « La CGT n'est pas représentative, pourquoi y adhérer ! »

Il y a fort à parier qu'elle le sera rapidement. Le score obtenu lors de sa 1ère participation aux élections en dit long sur le potentiel. Adhérez maintenant à la CGT La Mondiale, c'est participer à la création et l'évolution d'un syndicat novateur et qui donc vous ressemblera. Aujourd'hui vous avez de l'information syndicale de quasiment toutes les organisations. Cela vous semble naturel; et pourtant, c'est bien parce que dès 2018, la CGT vous informait chaque mois de l'actualité du groupe, des réorganisations... En y apportant son analyse. Les autres syndicats nous ont emboîté le pas. La CGT est à l'initiative de cette pluralité qui bénéficie à tous !

2 « Ma carrière risque d'en prendre un coup, il est préférable d'adhérer au syndicat majoritaire »

Quelque soit l'organisation que vous rejoignez, votre carrière n'en prend pas un coup. Si La mondiale n'est pas AG2R, il n'empêche que nous faisons partie d'un groupe paritaire. Tout en haut, ce sont les syndicats (Medef, CGT, CFDT...) qui sont aux manettes. Le syndicalisme est riche de connaissances juridiques, RH, d'analyse organisationnelle... En fait, c'est un très bon complément à l'activité professionnelle. ! A l'inverse, soutenir la CGT en y adhérant et en votant pour elle, c'est donner des voix et des forces à une organisation combative sur le plan de la santé au travail, et des conditions matérielles de travail, de la défense individuelle des collègues.

3 « La CGT ne fait que contester et appeler à la grève, et ne veut jamais négocier ! »

C'est un fait, nous sommes un syndicat combatif. Pour la CGT, la négociation n'est pas un objectif, mais un moyen parmi d'autres de faire progresser les conditions de travail... Être à la table des négociations n'est pas une victoire comme s'en vantent les syndicats dit « réformiste s ». Une réforme qui tire vers le bas reste une défaite. La CGT est progressiste. Une négociation doit accoucher d'un progrès. La richesse d'une entreprise ce sont l'ensemble des salariés et pas uniquement les décideurs qui se considèrent comme l'élite. Par un rapport de force, il est parfois bon que les salariés leur rappellent que sans eux, pas de création de valeur et qu'elle doit être mieux répartie.

4 « A la CGT, tout est décidé d'en haut ! »

C'est tout le contraire ! Le principe d'organisation à la CGT est le fédéralisme : les syndicats locaux décident de leur action sans avoir besoin de l'autorisation de leur union nationale, leur fédération ou leur confédération. Bien-sûr, parce que nous savons aussi que l'union fait la force, nous cherchons à construire des actions communes, mais les statuts garantissent la liberté d'action des syndicats locaux, dans le respect des valeurs CGT. Et nous cherchons à ce que chaque syndiqué(e) devienne acteur ou actrice de l'action, et force de proposition !

5 « La CGT s'accroche à une vision passéiste du travail »

La CGT a toujours associé deux dimensions de l'action syndicale, exprimées dès 1906 dans la Chartes d'Amiens : la défense et l'amélioration immédiate des conditions de vie et de travail des salarié(e)s, et la transformation de la société.

ALORS, N'HESITEZ PLUS, SYNDIQUEZ-VOUS A CGT LA MONDIALE !

CONTACT ET RENSEIGNEMENTS :

@ cgt.lamondiale@gmail.com



POUR NOUS REJOINDRE

Vous avez plusieurs possibilités de :

1 – le faire à l'écran, en complétant le bulletin d'adhésion : [ICI](#)

2 – compléter et de nous faire parvenir par mail à cgt.lamondiale@gmail.com le bulletin d'adhésion : [ICI](#)