

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

Sommaire

P2 - Harcèlement sexuel et comportement sexiste : NE PAS LAISSER FAIRE !

P2- #3novembre9h22

P3 - Dossier CSE

P4 - situation économique du groupe

P4 - et pendant ce temps là, à la bourse

P4 - Négo Télétravail : Ça s'annonce (télé) difficile !

Négo QVT : Salagadou, la menchikabou, la Bibidi Bobidi Bou !

LA PRIME INFLATION DU GOUVERNEMENT : le compte n'y est pas !

Comme nous en avons déjà parlé dans une précédente infonews : «Le battement d'ailes d'un papillon en Chine peut-il provoquer une tornade dans le reste du monde ? » La consommation d'un pangolin en Chine, aura entraîné une crise sanitaire, suivie d'une crise économique et sociale dans le reste du monde. Les pays ont colmaté les brèches des crises sanitaires (quoique !) et économiques. Que vont-ils faire pour la crise sociale qui pointe le bout de son nez via l'excès d'inflation dans tous les pays du monde ?

Une bouffée d'air pour certains (pour la CGT plus proche de : Respire et je te remets le sac sur la tête !) devrait apparaître sur quelques fiches de paie de novembre. Une mesure qui ne résoudra pas les problèmes de nombreux salariés de notre groupe. Si chacun peut avoir un avis, la vérité est que le prix de l'essence est le même pour tous et que les salariés ne se nourrissent pas d'air ! Ce n'est d'ailleurs pas fini, Michel-Édouard Leclerc, président des centres E. Leclerc, dans une récente interview, « anticipe une inflation beaucoup plus forte que ce qui est annoncé par l'Insee ». A 2,6 % actuellement en France, nous pourrions rejoindre les 5,5 % de l'Espagne ou les 5,4 % de l'Allemagne.

Notre groupe aura fort à faire dans les mois qui viennent si il tient à conserver les talents et motiver les troupes . Les discours sur l'engagement sociétal et la raison d'être vont être confrontés à la réalité des faits.

Quid des NAO 2022 ? Quid du coût du télétravail pour les salariés (électricité, chauffage,...) ? Des grands rendez-vous en perspective ou l'on y espère une direction pragmatique et des négociateurs syndicaux combatifs à la hauteur des enjeux !

P5 - Droit à la déconnexion : Un devoir plus qu'un droit !

P5 - MBV, la Mutuelle du Bien Vieillir ressort du placard

Harcèlement sexuel et comportements sexistes : Ne pas laisser faire !

Le mois dernier, la CFDT publiait un article sur le référent harcèlement. Sur ces sujets, il n'y a pas de positions syndicales, il n'y a que des élus et des salariés engagés pour que ces comportements inadmissibles cessent. Aussi, nous remercions nos camarades pour cette initiative à aborder ce sujet délicat. Plus nous en parlerons, plus chacun se rendra compte que des actions sont mises en place lorsque des faits sont dénoncés. Lors du CSE d'octobre, la DRH a d'ailleurs réaffirmé extrêmement fermement que tous les comportements déplacés qui lui seraient remontés seront sanctionnés. Elle a rappelé qu'il n'y a pas d'impunité, quelque soit le niveau hiérarchique !

Si vous subissez ou si vous êtes témoins de comportements qui n'ont pas leur place dans l'entreprise, ne restez pas isolé, saisissez le référent harcèlement Mondiale (Sylvie Delamarre) et/ou AG2R (Gregory Marmet)* ou celui de la direction !

**Citez les 2 nous a paru important dans le cas où vous travaillez en équipe mixte ou que vous êtes plus à l'aise pour vous exprimer auprès d'une femme ou d'un homme.*

#3NOVEMBRE9h22 : Depuis 9 heures 22, ce mercredi 3 novembre 2021, les femmes travaillent bénévolement !

Les femmes continuent de gagner 16,5% de moins que les hommes à poste équivalent. Cela fait des années que cette inégalité est dénoncée. et le delta entre les salaires des hommes et celui des femmes continue à se creuser. Concernant le 9 heures 22, cette heure est calculée par une association qui se bat pour l'égalité salariale, : Les Glorieuses. Cette année, les femmes travaillent donc bénévolement à partir du 3 novembre. En 2015, c'était à partir du 5 novembre à 16h47. En 6 ans, on a reculé de 2 jours et demi ! Pourtant, les inégalités s'étaient quelques peu résorbées. Mais le monde du travail a été percuté par la météorite Covid-19. L'index de l'égalité femmes/hommes n'est plus la priorité des entreprises qui doivent profiter de la reprise économique ou éviter les faillites. En 2019, l'écart de salaires hommes/femmes chez les cadres est passé de 16 à 13%. Mais l'an dernier avec la pandémie, il est remonté à 15%. **Et n' imaginez pas que notre groupe est le plus vertueux car notre score stagne d'année en année et des écarts profonds subsistent sur les rémunérations !**



Une amélioration est-elle à prévoir ?

La prise de conscience est là. Mais le monde du travail, c'est Phèdre de Racine. Et c'est sans doute ce qu'il y a de plus révoltant. Rien ne semble pouvoir arrêter cette machine à inégalité car les femmes sont sur-représentées dans les bas revenus. Des efforts peuvent être fait à La Mondiale, il faut juste ne pas prendre comme excuse le « il faut du temps » pour s'exonérer de ses responsabilités ! Des efforts sont faits, ils sont visibles : plus de femmes au CODG, plus de DR. Mais la masse des invisibles est bien plus grande et bien plus précaire !

Quid du plafond de verre ?

L'avenir n'est donc pas rose pour les femmes. C'est même plutôt le blues. Les femmes sont les grandes absentes du plan France 2030 présenté il y a quelques jours par Emmanuel Macron et qui porte les métiers de demain. Dans les secteurs identifiés, on trouve l'aéronautique (80% d'hommes), l'intelligence artificielle (90% d'hommes), le numérique (80% d'hommes), les laboratoires de recherche biomédicale (80% d'hommes). Les métiers de demain et les secteurs d'avenir seront donc massivement masculins. Et quand elles essaient de briser le plafond de verre, elles se heurtent au mur de l'argent. Moins de 5% des startupeuses arrivent à lever des fonds auprès des grands investisseurs. Lorsqu'elles y parviennent, elles lèvent 2,5 fois moins d'argent qu'un homme selon une étude KPMG. Le forum de Davos a été établi qu'il faudrait 135 ans pour arriver à la parité si on commençait maintenant à corriger les inégalités.

Dernière chose, un salaire égal, c'est 10 milliards de cotisation. Fini le problème des retraites !

LE BUDGET DU CSE EN BREF :

Le CSE représente les salariés et veille à l'application du code de travail. Pour atteindre ses objectifs, le CSE dispose de deux budgets :

Le budget de fonctionnement : 0,20% de la masse salariale qui servent à payer les déplacements des élus, ou les frais d'analyses d'un expert lorsque les élus demandent un éclairage indépendant face à un projet complexe, tout ce qui touche au fonctionnement de l'instance.

Le budget des activités sociales et culturelles : Fixé par accords CCN ou d'entreprise. L'employeur verse le montant et les élus répartissent celui-ci en fonction de décisions collectives. Exemples : Chèques cadeaux (scolaire, Noël...); Chèques cultures; Chèques vacances (chèque ANCV); Tarifs préférentiels sur des parcs ou cinémas...



ZOOM SUR : LE BUDGET ASC CSE LA MONDIALE

Subvention employeur des œuvres sociales 2021 : 1 385 565 € (0.90% de la masse salariale) répartis en 3 pôles en fonction des effectifs : Mons (37.01%), Paris (21.04%), Réseau métropole et Dom Tom (41.95%).

A titre de comparaison, la subvention employeur pour le CSE AG2R est 6 fois supérieur car la CCN prévoit 2.5% de la masse salariale. Nos syndicats représentatifs auraient tout intérêt à renégocier à la hausse notre budget pour le distribuer aux salariés mondialistes !

NON MAIS ALLO ! T'ES SALARIE, T'AS PAS D'ASC (Activité Sociale et Culturelle) QUI METTE DES PAILLETTES DANS TA VIE ?

Il faut nuancer, en ces temps de Crise Sanitaire, mais, n'en déplaise à certain(e)s, vous êtes nombreux à nous dire : « on ne comprend rien à ce que vous faites ? » « Moi, je pars en camping en famille pas au Club Med ou en Relais Château, je passe par le CSE de ma femme qui est mieux pour nous ». « Lorsque j'ai besoin de ticket cinéma ou autre, je regarde d'abord sur le CSE de mon conjoint. » « Ma femme travaille Coté ag2r le CSE est mieux, les chèques vacances sont gratuits... » « les voyages ne profitent qu'à certains et ça coûte une blinde ! »

La CGT milite pour plus de pluralisme dans le paysage syndical Mondialiste. Aujourd'hui, les syndicats non représentatifs

En cette fin d'année 2021

Pôle MONS EN BAROEUL : 170 euros pour les salariés / 40 euros pour les enfants de - de 17 ans

Pôle RESEAU : 125 euros par salarié / 30 euros pour les enfants de - 17 ans.

Pôle PARIS : 160 euros par salarié / 40 euros pour les enfants de—de 17 ans.

La rumeur court dans La Mondiale aussi vite que la présence des trois différents acteurs de la saga Spiderman dans le prochain film éponyme, le CSE aurait prochainement un nouveau site web, et pour fêter cela un jeu « CALENDRIER DE L'AVENT » serait à venir. AFFAIRE A SUIVRE ! De plus, Certains lutins du Père Noël nous informent que d'autres surprises seront au rendez vous

Et avec un peu d'avance :



Situation du groupe : Encore des économies !

Comme souvent, la direction a communiqué de façon déplorable sur la situation du groupe. Le prérequis que les salariés ne sont pas en capacité de comprendre et donc qu'il est inutile de perdre du temps à faire de la pédagogie devient de plus en plus méprisant. Dans la perspective de ne pas affoler l'extérieur ; il ne faudrait pas perdre notre belle note auprès de Standard & Poor ; mais tout en voulant des salariés résignés aux annonces, puisque c'est eux qui subiront le plus fortement les économies, la direction ne distille donc que quelques informations ultra confidentielles aux élus qui n'ont pas le droit de les divulguer aux salariés. Ce privilège piège les organisations syndicales qui n'osent plus dénoncer nos puissants qui les flattent et ont même tendance à les remercier d'avoir ces informations dites « privilégiées et confidentielles ».



La NAO 2021 était déjà un cuisant échec au vue des propositions ridicules qui ont été faites. On se demande si le négociateur coté direction osera se présenter en chemise en 2022 ! Qu'il se rassure, la CGT n'est pas conviée dans ces négociations, tant mieux pour lui !

D'aucun diront que la direction prend ses responsabilités en faisant ces annonces, que l'entreprise est plutôt bien pilotée dans la tempête, qu'en souffrant fort aujourd'hui, demain sera meilleur ! Ces optimistes, plus proches de la direction que de la raison syndicale et des salariés, oublient un peu rapidement que ceux sont les mêmes qui dirigent le groupe depuis des années. Et bien la CGT prend elle aussi ses responsabilités en rappelant que depuis bien longtemps, ceux qui engagent la stratégie de l'entreprise n'assument pas leurs rôles. Quand rien ne va, c'est la faute du législateur, des taux bas, de la concurrence... Qu'à ce niveau de responsabilités on ne soit pas capable d'anticipation est grave, trop grave ! Qu'on ne nous dise pas que nos dirigeants n'ont pas leurs entrées dans les ministères, les cercles économiques... pour appréhender les décisions qui seront prises par les pouvoirs public !

là ou l'on devrait s'interroger, c'est avant tout sur les investissements qui nous amènent à cette situation ! Les projets informatiques qui ne sont pas questionnés que ce soit sur leurs coûts (et les débordements systématiques de ceux-ci !) ou leur pertinence. Il y a quelques mois, on nous annonçait dans le groupe un projet SKY 2022 au coût exorbitant de plusieurs dizaines de millions d'euros pour une économie d'environ 30 à 40 ETP ! Finalement, le projet est revu de fond en comble ! Heureusement !

Et comment envisager du développement quand on met à genou notre force commerciale ! On parle d'aller conquérir l'eldorado de la couverture des salariés de la fonction public ? Est-ce réalisable avec une armée mal équipée ! La mutuelle Interiale n'est pas encore dans le groupe, c'est évident ! Comment conserver l'expertise au sein du groupe quand on a une politique d'externalisation à tout va ! ...

L'idée n'est pas de dire que rien ne va dans le groupe ; pendant le confinement, les décisions prises ont permis à chacun de bénéficier intégralement de son salaire malgré les aléas personnels et professionnels, l'accord télétravail (perfectible sur le nombre de jours en fonction des réalités des services , une compensation financière...) est un des mieux équilibré de la place... Mais pour autant, notre direction ne nous fera pas prendre des vessies pour des lanternes.

BILAN SOCIAL INDIVIDUALISE (BSI) :

Le BSI 2020 a été mis à jour. Il permet d'avoir une synthèse complète de sa rémunération directe (salaire de base, primes éventuelles, intéressement) et indirecte (protection sociale, retraite, avantages en nature éventuels...).

La mise en avant de l'ensemble est élogieuse pour l'employeur (c'est le but recherché) ; mais regardez-y de plus près, notez le montant de vos augmentations, quand date la dernière... Et pour les cadres, comparez le tout avec le nombre d'heures que vous faites !

Négo Télétravail : Ça s'annonce (télé) difficile !

Il y a 3 ans, les organisations syndicales du groupe signaient un ambitieux accord télétravail. Retouché au début de l'été pour lui donner plus de souplesse, il arrive à son terme fin décembre. C'est donc l'occasion de rester dans le sillon de l'ambition pour l'améliorer : Il reste absolument essentiel que les directions métier justifient leur refus de mettre en place le télétravail pour certains métiers. Inscrire l'éligibilité sur la fiche de poste, comme cela a été proposé, est une piste intéressante. Néanmoins, il faudra dans ce cas s'assurer d'une revoyure régulière tant les métiers évoluent, ce qui risque de poser un problème si les fiches de poste restent figées. Dans le même esprit, il apparaît évident que plus de souplesse permettrait aux aidants de mieux concilier vie professionnelle/ vie personnelle. Si la CGT réclame depuis plusieurs années un accord spécifique aux aidants familiaux, nous sommes favorables à intégrer un chapitre sur les aidants dans l'accord. Les arguments de la direction d'aborder cette problématique dans l'accord QVT sont entendables. Néanmoins, comme nous l'avons souligné, quel arbitrage sera fait entre l'accord télétravail et QVT si une opposition apparaît ? De même, lorsque des travaux seraient programmés dans des services ou sur un site, pour éviter les nuisances, les salariés pourraient être en télétravail...

Nous regrettons les difficultés de mise en place du télétravail occasionnel (intempérie, grève...) sans, reconnaissons-le humblement, apporter de solutions miracles.

Nous formulons une demande d'indemnisation pour les frais de chauffage, électricité... Si le montant et la rétroactivité sont sujets à négociation, sa mise en place est un préalable aux négociations ainsi que la continuité de l'obtention des tickets restaurant.

Pour finir, les organisations syndicales ont demandé la prise en charge d'une partie du matériel nécessaire à l'aménagement du poste de travail à domicile.

Négo QVT : Salagadou, la menchikabou, la Bibidi Bobidi Bou !

Les négociations relatives au futur accord Qualité de Vie au Travail ont débuté. Mais qu'est-ce que la QVT? Officiellement, le terme désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises. **Vaste programme !** Concrètement, si la QVT est bonne, la santé des salariés l'est également et entraîne dans son sillage celle de l'entreprise.

Souvenez-vous, non pas de l'été dernier, mais de 2017. La DRH de l'époque avait eu recours à une enquête adressée à l'ensemble des salariés. Plus de 50 % d'entre vous y avait répondu*. L'enquête avait conclu que, malgré des fondamentaux présents, une dégradation se confirmait : tous les indicateurs étaient en baisse !

La DRH actuelle a mandaté un cabinet extérieur pour mener une enquête auprès des salariés. Seuls 87 salariés ont été interrogés pour l'intégralité du groupe, !

Nous avons comparé les résultats de l'enquête précédente avec les chiffres de la nouvelle. Et là, **« c'est de la magie ou on ne s'y connaît pas »** : En 2017, 57 % des salariés étaient satisfaits de l'équilibre vie pro-vie perso, aujourd'hui ? 79 % ! En 2017, 58 % étaient fiers d'appartenir au groupe, aujourd'hui ? 90 % ! En 2017, 59% satisfaits des conditions matérielles de travail, aujourd'hui : 85 % !

Pour la CGT, le faible nombre de personnes interrogés, cumulé à ces résultats « éclatants », interroge fortement sur la légitimité de l'enquête sur laquelle la DRH compte fonder ce nouvel accord.

Avec les multiplications des réorganisations et des déménagements sans véritable vision à long terme, les procédures à rallonge, le manque de réactivité et de réponses, le dialogue social à sens unique ... Le chemin est encore long à parcourir !

**résultats 2017 disponibles dans le RDG 'Baromètre qualité de vie au travail 2017'.*

ET PENDANT CE TEMPS, A LA BOURSE ...

Dans le cadre du rachat d'Aegis-Domitys (67% du capital avec la perspective de passer à 100%) finalisé en juin, l'engagement était de prendre environ 5% du capital de Nexity, le précédent investisseur majoritaire de Domitys. C'est chose faite puisque le 20 septembre, La Mondiale a officialisé le dépassement de ce seuil auprès de l'AMF (autorité de contrôle de la bourse). Ainsi, La Mondiale possède environ 2.5 millions d'actions Nexity. A 40€ l'action au cours actuel, la ligne d'investissement dans le portefeuille est conséquente même si elle est relative par rapport à l'intégralité des investissements du groupe. Il n'est pas inutile de le souligner alors que nos dirigeants se bornent à présenter l'investissement dans Domitys omettant celui dans Nexity. C'est donc un chèque d'environ 260 M€, au moment où l'on parle d'économie. Ne confondons pas diront nos grands argentiers : C'est de l'investissement ! Investissons dans les salariés, c'est bien aussi !

A noter que le dividende Nexity pourrait être de 2.5€ par actions en 2022. La Mondiale devrait prochainement faire la demande pour obtenir un siège au tour de table du conseil d'administration de Nexity.

Ça bouge aussi chez CNP. La banque postale envisage de retirer de la cote CNP assurance en rachetant 100% du capital, ce qui a fait bondir le titre de 35% le 28 octobre. L'objectif serait de permettre la consolidation d'un pôle public de banque assurance. Reste à voir si la banque postale reverra la stratégie partenariat de la CNP et dans ce cas, l'impact pour notre groupe.

Plus généralement, les taux remontent et semblent le faire de façon durable. C'est évidemment une bonne nouvelle pour le groupe.



INFO GROUPE SUITE

CDD, alternants : Vous avez des droits !

Vous avez intégré depuis peu le groupe. N'hésitez pas à nous solliciter pour connaître vos droits. En attendant, sachez que :

Vous pouvez bénéficier d'une journée de maximum télétravail à partir de **3 mois d'ancienneté**.

Après 3 mois d'ancienneté, **vous pouvez ouvrir un PEE** (Plan épargne entreprise) et un PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif): l'employeur abonde sur les sommes que vous y placez. Jusqu' à 500€ par an, l'employeur abonde 150% du versement ; de 501 à 3 000€ par an, l'employeur abonde 30% du versement. Vous ne pouvez pas verser plus de 25% de votre rémunération annuelle brute. L'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales salariales (sauf CSG-CRDS).

Sur le PEE, l'investissement est bloqué 5 ans mais est déblocable à la fin de votre contrat alors que sur le PERCO, l'argent reste bloqué jusqu'à votre retraite. N'hésitez pas à nous interroger pour plus de précisions.

Droit à la déconnexion : Un devoir plus qu'un droit !

Une fois n'est pas coutume, la CGT ne critiquera pas la direction sur ses propositions. Il faut reconnaître qu'on n'en n'a pas trouvé !!! Certainement avons nous mal cherché mais côté organisations syndicales, pas grand-chose non plus.

Il semble que le sujet se borne au constat et aux belles intentions : Il faut sensibiliser les managers (ne serait-ce que pour eux même qui se connecte pour gérer les demandes self-rh de leurs gestionnaires), responsabiliser les salariés, laisser la liberté d'une connexion choisie, on n'oblige personne à lire ses mails ... !

Pour la CGT, il est important de définir ce qu'est la connexion choisie. Les usages ont évolué et les outils ont permis cette évolution. Or, il faut faire très attention au fantasme du « je me connecte le week-end parce que cela m'arrange », souvent signe d'une charge de travail trop importante et qui amène à l'hyperconnexion, reconnue par tous comme une source de danger pour la santé! Souvent ce sont les cadres qui sont pris dans ce piège. Une fois encore, nous les alertons sur leur ratio temps de travail /salaire. Que votre travail soit intéressant, passionnant... Il doit aussi être rémunérateur, à la hauteur de votre engagement et préservé votre santé et par ricochet celle des collaborateurs que vous devez manager !

Si la CGT participait aux négociations, d'abord elle demanderait des indicateurs pour évaluer l'ampleur des connexions « hors cadre » et mesurer dans le temps les impacts des actions mises en place. Ensuite, pêle-mêle, elle proposerait de s'interroger sur les organisations et la charge de travail, de mettre un pop up d'alerte lors d'un envoi de courriel hors créneau, de stopper les réunions teams 5mn avant la fin pour éviter l'enchaînement immédiat (réunions tunnels), de rendre obligatoire pour tous le module de formation à la déconnexion, de rappeler le bon usage de la messagerie pour éviter la multiplication des destinataires (principaux ou en copie), de sanctionner l'usage des outils non homologués (WhatsApp, interdit par le groupe, présente un danger en terme de cybersécurité).

La CGT irait même jusqu'à proposer une journée sans mail. Quand on y réfléchit, est-ce faisable ?!

MUTUELLE DU BIEN VIEILLIR (MBV): L'oubliée remis sur le devant de la scène.

La mutuelle du bien vieillir a intégré le groupe il y a quelques années (2003). Pourtant forte de 1036 salariés, peu de personne s'y intéressait si ce n'est pour sa solvabilité et sa capacité à recycler d'ancienne star du groupe (l'ex DRH y est administrateur ou elle côtoie un ancien DG). Le « Rien ne se perd, tout se transforme » devrait d'ailleurs aussi s'appliquer pour notre futur ex Directeur Général qui laissera dans les prochains mois ses fonctions à B.Angles, seul candidat à la succession le 26 novembre, donc peu de suspens ! Avec l'achat de Domitys, MBV redevient une pépite et fait désormais partie du tout nouveau pôle « grand âge » apparu depuis peu dans l'organigramme du groupe. Ce pôle a pour objectif de proposer aux seniors des solutions autour des grands enjeux actuels de la dépendance, le maintien de l'autonomie, mais également la valorisation des métiers de l'aide à domicile. Le groupe peut jouer un rôle car nous sommes en relation avec beaucoup d'acteurs du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) et s'inscrit dans le mouvement mutualiste. Des passerelles d'emplois pourraient être mises en place entre DOMITYS et MBV et même avec l'ensemble des autres entités.

Avec MBV et Domitys, le groupe ambitionne de devenir un acteur incontournable capable d'attirer d'autres acteurs pour atteindre la taille critique! Le cœur de métier du groupe commencerait-il à basculer ?



POURQUOI ADHERER A LA CGT :

Se syndiquer c'est d'abord exprimer la volonté de ne pas rester isolé(e), d'être acteur/actrice de son avenir, de prendre en mains ses affaires.

La CGT invite chacune et chacun de ses syndiqués(ées) à prendre sa place dans l'action et l'activité syndicales, à s'y investir, à s'y épanouir selon ses souhaits et ses possibilités.

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs de leur organisation. Leurs diversités et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

Se syndiquer est un droit pour chaque salarié, tout comme participer à la vie et au fonctionnement de la CGT en acquittant une cotisation.

Cet engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur : droit à la formation syndicale, droit de recevoir de l'information (tracts, bulletins fédéraux, infos locale ou départementale, publication confédérale).

La cotisation syndicale, versée régulièrement par le syndiqué, matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément vital du financement de l'organisation. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des institutions.

La cotisation fixée statutairement à 1% du salaire net est un principe d'égalité. Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus.

La cotisation irrigue l'ensemble des structures de la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise à la confédération. Elle sert à financer leur activité et leur fonctionnement, à animer, à développer et à renforcer toute l'action de la CGT

Les fédérations, qui interviennent dans le champ professionnel, les unions locales, les unions départementales et les comités régionaux, dans le champ territorial, ont en effet besoin de moyens financiers pour vivre et mener une activité efficace.

Une répartition de la cotisation du syndiqué est donc opérée entre tous ces « outils » complémentaires indispensables et à l'efficacité de la CGT,

Pour une gestion efficace et régulière, la CGT, ses organisations pratiquent et favorisent le prélèvement automatique des cotisations syndicales.

CONTACT ET RENSEIGNEMENTS :

@ cgt.lamondiale@gmail.com



SE SYNDIQUER :

Vous avez plusieurs possibilités :

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](#)