

# INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

## SOMMAIRE :

P2 - NAO - IL  
NOUS FAUT PLUS  
QUE ÇA !

P3 - NAO SUITE !

P4 - TELETRAVAIL

P5 - INFOS  
GROUPE

P6 - PROTOCOLE

## 2022 : Bonne année, bonne santé et ... bon pouvoir d'achat !

Comme nous l'avons déjà fait sur l'ensemble de nos réseaux sociaux, nous vous souhaitons à nouveau **une bonne année 2022**. Que celle-ci vous apporte de beaux moments de partage avec vos proches, de belles réussites professionnelles et personnelles ; et évidemment **la santé**, en espérant qu'enfin ce virus reculera pour nous laisser nous revoir plus sereinement.

**L'année 2021 s'est terminée comme elle a commencé au niveau sanitaire :** L'économie a vu le retour d'une inflation importante engendrée par la crise sanitaire. La direction en a profité pour imposer des décisions volontairement réductrices sous couvert de la situation sanitaire et économique. Le dialogue social en a pris un sérieux coup en 2021 ! Comme en 2020 ! Souhaitons une amélioration pour 2022.

« **Résilience** », était le mot de notre directeur général pour caractériser l'engagement de toutes et tous en 2020. Il n'avait pas de termes assez élogieux pour exprimer sa fierté. Or, dans les décisions prises en 2021, notre résilience a été récompensée **par des NAO désastreuses, une surdité au développement du télétravail**, et bien d'autres déconvenues !

L'inflation galope autour de 2.8% selon l'INSEE en décembre 2021. Sous la pression des organisations syndicales, la direction a enfin proposé les dates de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) rapidement contrairement à l'année 2021.

Reste à faire bon usage de ces négociations. Dans de nombreuses entreprises, la lutte, lorsque le dialogue est rompu par les directions, est couronné de succès. En 2021, une historique intersyndicale s'est formée pour revendiquer une prime. Dans ce mouvement, contrairement à des syndicats AG2R, les Mondialistes ont été exemplaires, preuve qu'au-delà de leurs différences, les organisations syndicales Mondialistes se parlent ; à bon entendeur pour la direction !



JE PRENDS LA MAIN SUR MA CARRIÈRE

JE ME  
SYNDIQUE !

POUR NOUS SUIVRE :

La CGT La Mondiale est présente sur Facebook et LinkedIn !

Abonnez-vous à notre [newsletter](#) présente en page d'accueil de notre site : [www.cgt-lamondiale.com](http://www.cgt-lamondiale.com) !



LinkedIn

## AGENDA SOCIAL : l'urgence d'une belle augmentation générale !

Vous la sentez venir ? La belle et douce musique du « il faut tenir la barre des frais généraux. ». Le fameux arbre qui cache la forêt que la direction nous ressort chaque année. L'année 2021, l'artillerie lourde a été sortie : Crise sanitaire, ACPR, etc etc. Mais cette année, la sulfateuse du dialogue social de la direction sera-t-elle suffisante face au contexte économique.

Le SMIC a augmenté au mois d'octobre 2021 de 2.2 % et de 0,9% au 1er janvier 2022, se portant à 1603 euros brut. L'inflation en France a accéléré à 1,6% sur l'ensemble de l'année 2021, en moyenne annuelle selon l'Insee, au plus haut depuis 2018. Sur un an glissant, les prix à la consommation ont augmenté de 2,8 % en décembre 2021, comme le mois précédent. En 2022, l'inflation devrait se poursuivre, avec des conséquences sur le pouvoir d'achat des salariés du groupe ; qu'il soit Gestionnaire, Manager, ou Commercial.



Pour que ces **N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires 2022 ne soient pas le **N**éant **A**bsolu **O**ptimisé, il faut que la future direction prenne le taureau par les cornes. Il n'est pas la peine de nous ressortir les violons du 1er juillet 2021 et des annonces de restrictions de septembre 2021, nous les connaissons ! Les salariés connaissent et vivent les retards dans le développement informatique, entraînant désespoir et stress. Une chose est sûre, pour que les salariés répondent présent aux deux objectifs qualifiés de FONDAMENTAUX par M. ANGLES : Croissance et rentabilité; il va falloir mettre les mains dans le cambouis du dialogue social. Afin d'apaiser les tensions un geste significatif annoncerai la couleur de cette nouvelle direction :

**Sans les salariés rien ne fonctionne, sans les conseillers des CRC rien ne fonctionne, sans les gestionnaires rien ne fonctionne, sans les managers rien ne fonctionne, sans l'informatique rien ne fonctionne [...] et sans les commerciaux : pas de développement, de transformations, pas de vente et SURTOUT pas de résultat !**

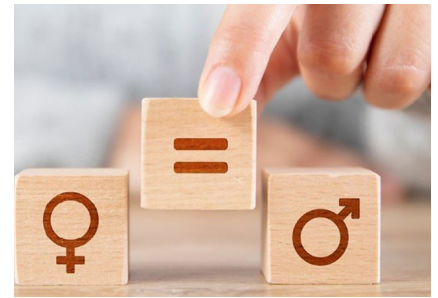
**IL NOUS FAUT PLUS  
QUE ÇA.**



## NAO : Mettre l'égalité femmes-hommes au cœur des négociations !

N'attendons pas le 8 mars et la journée internationale de la lutte pour les droits de femmes pour parler de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Lors des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), l'égalité femmes-hommes est un sujet qu'il est obligatoire d'aborder. Mais très souvent, la négociation se focalise sur les augmentations collectives et individuelles, occultant une négociation spécifique sur les inégalités. Les causes de celles-ci sont multifactorielles (surreprésentation des temps partiels, absence de déroulement de carrière, cooptation masculine...) et c'est entre les femmes et les hommes cadres que les disparités sont les plus criantes. L'octroi et le montant des primes peut varier du simple au quadruple !!!



Il conviendra de s'assurer que la situation sanitaire, qui a provoqué plus d'absentéisme féminin, n'a pas accentué les inégalités et le cas échéant de les corriger.

Au-delà, chaque année la direction présente des statistiques qui mettent en avant que toujours plus de femmes bénéficient d'un rattrapage salarial et que les montants alloués sont eux aussi en perpétuels progression. Cela signifie que les mesures prises ne permettent pas de gommer naturellement le différentiel et que seules les mesures exceptionnelles permettent d'en réduire une infime partie.

Ce n'est pas digne de notre groupe, d'autant qu'au sein de celui-ci, la notation sur l'égalité femmes-hommes est différente ; **La Mondiale étant toujours le mauvais élève... Derrière AG2R !**

---

## Réseau : Puisque la direction nous dit que tout va très bien !!!

Le XRM, cet outil révolutionnaire au service de nos commerciaux, qui va leur permettre d'écraser la concurrence, de vendre des contrats comme on vend des petits pains ! Promis, le réseau sera attendu « comme le Messie » par les prospects.

Sur le papier ça vend du rêve, mais niveau informatique nous sommes chez AG2R LA MONDIALE [rire], pas dans un GAFA (Google, Apple, Facebook et Amazon) ; XRM n'a pas été livré dans la version promise par la direction...

Si la transformation du Madelin en PER est un succès de notre force de vente, il n'empêche que toutes les tâches annexes (accompagnement, conseils...) passent sous le radar des rémunérations. De plus, on ne connaît rien encore de ce qui sera proposé pour créer de la valeur avec Domytis, Interiale...

**Si le groupe a des ambitions de conquêtes, encore faut-il s'appuyer sur une force de vente motivée et correctement rémunérée. L'ouverture des NAO permettra de juger le traitement qu'envisage notre direction pour les commerciaux.**

## ACCORD télétravail 2022-2025 : la direction fait le minimum syndical

Réduction des temps de transport, équilibre vie pro/vie perso, le télétravail fait désormais partie intégrante du quotidien des salariés du Groupe. C'est avec la volonté d'aboutir à un accord plus favorable, que les organisations syndicales représentatives\* du groupe ont abordé la négociation sur l'accord télétravail.



### Indemnité compensatoire :

Revendiquée **depuis 2018** par la CGT du groupe, et rendue obligatoire dans les derniers textes légaux, l'indemnité compensatoire (électricité, frais internet...) est bien intégrée. **Ouf** de soulagement ? **Non !** Car la Direction a imposé comme plafond à la négociation : 2 € par jour (soit 16 euros mensuels pour 2 jours télétravaillés par semaine) en commençant par proposer 1,5 euros. Celle-ci fonctionne pour les jours télétravaillés fixes et occasionnels. Elle sera calculée par rapport aux saisies self RH (mise en place en avril, rétroactive à janvier 2022).

**L'impératif pour la CGT Groupe est que cette indemnisation puisse être revalorisée annuellement.**

### Équipement au domicile :

La direction a proposé un forfait de 150€ maximum par collaborateur pour s'équiper en bureau, fauteuil,.. Cette contribution sera attribuée en une seule fois, non renouvelable, sans rétroactivité et n'est pas un remboursement sur facture. C'est un crédit/avoir qui sera disponible sur une plateforme du type « Cdiscount Market », et les salariés pourront l'utiliser sur un catalogue de fournitures (équipement matériel, fauteuil, consommables etc etc). Mais uniquement sur ce site, en une ou plusieurs fois pendant la durée de l'accord jusqu'à hauteur des 150 euros.

**Ces deux mesures seront mises en place d'ici avril, le temps de mettre en place la logistique avec le prestataire et d'intégrer le nouveau self RH.**

### Adaptation pour les salariés en situation de handicap et les aidants :

La direction a proposé une majoration du télétravail de 6 jours de télétravail annuels supplémentaires pour les salariés en situation de handicap et pour les salariés aidants.

### Télétravail occasionnel :

A ce stade, la direction refuse de réécrire ce chapitre qui est pourtant l'objet d'interprétations restrictives régulières. La direction préférant laisser peser un flou.

\*les organisations syndicales représentatives sont celles ayant fait plus de 10% aux dernières élections professionnelles

## Domitys : En résidence dans le groupe



Acté par le rachat d'Aegide-Domitys en juin, le pôle « bien vieillir » affiche de grandes ambitions et est incontestablement une priorité de développement dans la stratégie du groupe.

Nouveau patron, nouvelles têtes... Et c'est le DRH de Domitys qui, après 11 ans d'ancienneté, est un des premiers à en faire les frais. Nul doute qu'avec l'arrivée du nouveau directeur général, la guillotine sera rapidement à la mode chez nous aussi.

Cela étant, les synergies afin de créer de la valeur n'apparaissent pas encore. Nos commerciaux sont en attente des résultats d'expérimentations faites dans certaines régions pilotes. Restera à mesurer la pertinence de ces expérimentations et envisager quelle rémunération pourra en tirer le réseau.

Relevons aussi que, suite à la revendication de la CGT Domitys, les salariés ont bénéficié en décembre de la même prime Macron que celle que nous avons obtenu en septembre 2021.

**La CGT est majoritaire chez Domitys.** Cela lui donne une responsabilité supplémentaire qui l'oblige à agir, combattre et gagner. Le syndicat majoritaire Mondialiste, plutôt que d'attaquer régulièrement la CGT sur une supposée critique facile et une prétendue inefficacité ferait bien de tenir sa place de numéro 1 !

**Plutôt que de discuter avec la direction et de se disputer avec la CGT, faisons l'inverse !**



## Interiale : Nouvel Eldorado ou promesse d'échec ?

La protection sociale des agents de la fonction publique d'état, hospitalière et territoriale évolue. Celles et ceux qui ont un conjoint fonctionnaire vont pouvoir rapidement mesurer l'orientation à la baisse de cette protection. Les mutuelles de la fonction publique doivent s'adapter et n'ont d'autres choix que de se rapprocher d'acteurs tel que le nôtre.

**C'est le cas d'Interiale** qui, après l'accord des conseils d'administration, rejoindra le groupe à la fin du 1<sup>er</sup> semestre. Si nos dirigeants nous présentent cette arrivée comme une très bonne nouvelle, la CGT n'est pas aussi enthousiaste.

Les arguments développés par nos stratèges sont un positionnement indispensable sur ce nouveau segment de marché et l'arrivée d'un volume de client important.

**Coté volume**, ce n'est pas gagné puisque la MMJ (mutuelle judiciaire) profite de l'arrivée d'Interiale pour claquer la porte et rejoindre un concurrent.

**Coté rentabilité**, on peut légitimement se poser des questions. AG2R est plus qu'à la peine avec ses contrats santé/prév. Or, les contrats de la fonction publique obligent à assurer les retraités de la fonction publique avec un tarif au maximum de 75% plus élevé que ceux des actifs. La solidarité actifs/retraités est salué par la CGT, ce qui n'empêche pas de reconnaître que ce n'est pas notre modèle de rentabilité. Plus consommateur, les retraités vont peser sur le ratio Sinistre sur Prime.

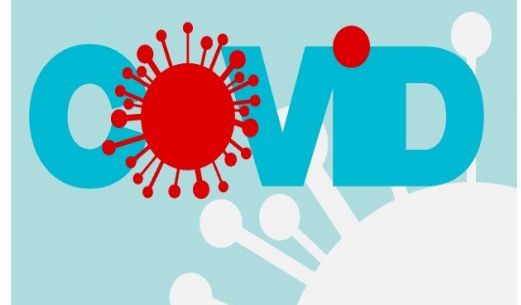
De plus, puisqu'il s'agit de contrat collectif, quel sera le rôle du réseau et comment sera-t-il rémunéré? Trop tôt répond la direction qui parle d'un modèle calqué sur la direction des accords de branche AG2R.

Enfin, et le départ de le MMJ le démontre, les liens entre Interiale et le groupe ne sont pas suffisamment solides. A l'instar de Via santé, nos commerciaux vont aller leur chercher des contrats et ils pourront partir à n'importe quel moment. Les pénalités financières ne sont pas suffisamment importantes pour que nos partenaires ne songent pas à aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte.

**En attendant plus d'explication de la direction, la CGT émet de sérieux doutes sur l'intérêt opérationnel et financier de cette arrivée.**

## On joue les prolongations

Nous l'évoquons dans nos communications sur les réseaux (LinkedIn, Facebook), les mesures du protocole entreprise sont reconduites jusqu'au 4 février. Pour celles et ceux qui le souhaitent, vous pouvez donc toujours bénéficier jusqu'à 4 jours de télétravail si votre métier est éligible et ce, quel que soit votre contrat (temps partiel, alternants, CDD...). Précisons que pour les temps partiels et les alternants, il n'y a pas d'obligation à être présents sur site et que vous n'avez pas besoin de l'accord de votre manager puisque ce sont des décisions RH.



Consciente que la direction a hâte de revenir au plus vite au cadre strict de l'accord télétravail, la CGT demande à cette dernière de réfléchir à un retour en douceur. En effet, il nous paraît impératif de ne pas recréer le mécontentement de septembre. Aussi, un retour à l'accord, après un délai négocié, mais avec 1 jour de TT supplémentaire sur base du volontariat serait pertinent. Les salariés bénéficiant d'1 journée de TT en auraient 2 et ceux bénéficiant de 2 jours en auraient 3. Cette mesure temporaire serait uniquement sur la base du volontariat. Cela aurait le mérite de soulager le management et permettrait à chacun de s'organiser (transport, scolarité...) plus sereinement.

**Cette demande est libre de droit et les organisations représentatives peuvent s'en saisir pour la négocier.**

### CONTACT ET RENSEIGNEMENTS :

[cgt.lamondiale@gmail.com](mailto:cgt.lamondiale@gmail.com)

Retrouvez-nous sur :

Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram et notre site web