

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 29

SOMMAIRE

P2 - DIALOGUE SOCIAL

P3 - NAO

P4 - FLEXOFFICE

P5 - FLASH NEWS

En ces premiers jours d'automne, la rentrée et l'été sont déjà bien loin. À votre retour vous avez pu constater que la situation internationale ne s'est pas améliorée et son impact sur notre quotidien va grandissant :

En ce mois de septembre 2022, le vent de l'inflation galopante continue de souffler sur les braises du pouvoir d'achat des salariés du groupe. L'inflation n'est pas ressentie de la même manière selon le niveau de revenu, mais même ceux qui jusqu'à présent été épargné commencent à s'inquiéter. Grignotant toujours plus de pouvoir d'achat aux différentes catégories de salariés, pour certains, des choix importants commencent à poindre : Manger ou se chauffer. Au delà de toucher les salariés les plus modestes, comme précisé plus haut, les catégories plus aisées n'épargnent plus et/ou leur pécule perd de sa valeur. Rapidement, elles pourraient, elles aussi ressentir les effets sur les portefeuilles.

Pour une part de plus en plus important de salariés, cette crise inflationniste devient de plus en plus intenable.

L'agenda social est très chargé en cette fin d'année : Flex office, plan d'entreprise, NAO, réorganisation....

La priorité de la rentrée pour la direction est la sobriété énergétique. Elle présente ainsi un plan d'économie d'énergie pour « répondre » aux demandes gouvernementales. Pour la CGT, il est hors de question que ce prétexte serve à précariser un peu plus les salariés du groupe ou mette en danger leur santé au travail. En effet, si on décolle l'étiquette « écologie » des mesures, c'est immédiatement l'étiquette « économie » qui apparaît.

Ne soyons donc pas naïf et restons vigilants pour ne pas accepter n'importe quoi dans l'hystérie collective ambiante.



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 !

POUR NOUS REJOINDRE : Ça se passe en ligne : [bulletin d'adhésion](#)

C'est quoi le dialogue social ?

En entreprise, le dialogue social est les relations formelles entre une direction et les représentants du personnel.

Quels sont les enjeux du dialogue social ?

La principale mission du dialogue social en entreprise est de favoriser la mise en place d'accord entre les différentes parties, afin de permettre une résolution des problématiques économiques et sociales majeures en entreprise, la promotion d'une bonne gouvernance, la stabilisation sociale et le développement économique de l'entreprise. Intégrer le dialogue social dans son entreprise, ce n'est pas seulement se conformer à des directives ou aux tendances ; il s'agit aussi et surtout d'assurer et de promouvoir une bonne entente parmi les collaborateurs et de créer une stimulation grâce à l'écoute et la recherche d'intérêts communs.

La Direction : principal promoteur du dialogue social en entreprise

Parce que c'est le Dirigeant qui détermine la stratégie de l'entreprise, les processus et le niveau de circulation de l'information en interne, mais également parce que c'est le Dirigeant qui est le seul à même de mettre en place les moyens et les infrastructures nécessaires au dialogue social, le dirigeant est de fait le principal promoteur en interne du dialogue social.

Plus le Dirigeant est favorable à la circulation de l'information, à la consultation la plus large possible et à la prise en compte des idées d'une manière décloisonnée, plus le dialogue social trouvera matière à s'épanouir en entreprise.



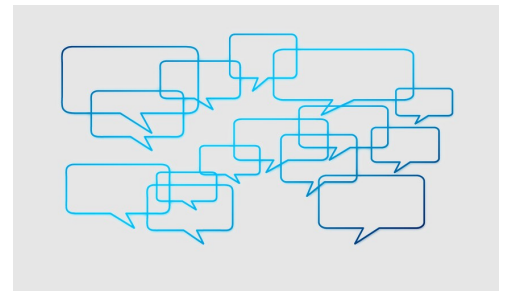
L'AVENIR ! BATISSONS-LE ENSEMBLE

Les représentants des Institutions Représentatives du personnel

moteur du dialogue en entreprise. Représentants historiques des intérêts des salariés, les délégués syndicaux veillent généralement au respect des droits des travailleurs et à l'amélioration continue des conditions de travail. Leur rôle est de négocier au maximum avec la Direction pour trouver le meilleur compromis.

Des élections professionnelles tous les 4 ans

La fin de la mandature approche, fin 2023, vous serez appelé à renouveler les mandats de vos élus. Vous trouverez sur notre site les [résultats des élections 2019](#).



Flex office : bien-être ou cadeau empoisonné ?

L'idée du flex office ou Flexispace permet à une entreprise de disposer d'un espace de travail « mieux optimisé ». L'espace appartient à tout le monde et la configuration du 1 bureau = 1 employé n'existe plus.

A la mode en ce moment et longtemps annoncé dans le groupe, le flexoffice se rapproche. Après une 1ere présentation catastrophique, il y a quelques mois, la direction revoit sa copie en indiquant que de nombreuses réflexions sont toujours en cours.

Seules certitudes, a ce stade, pas de télétravail supplémentaire et pas de remise en cause des plages fixes et horaires variables.



Encore une information en vue d'une consultation du CSE pour rien, la direction fait le job pour faire passer la pilule en énonçant des enjeux enrobés de bienveillance grasse et avec des informations qui partent dans tous les sens : enjeu de performance, enjeu économique, enjeu culturel et managérial, enjeu humain et social, enjeu écologique. Il ne faut pas se leurrer, c'est de l'enfumage :

Enjeu de performance : Suite logique du plan de performance. n'oublions pas que le mode d'ordre est rentabilité

Enjeu économique : L'art de comment diminuer mes charges de manières cachés.

Enjeu culturel et managérial : la rentabilité en tête de proue prendra-t-elle le dessus sur l'aspect social

Enjeu humain et social : Le choix des lieux qui démarre sur le flex office est d'abord un choix financier.

Enjeu écologique : Critère écologique en dernier (le meilleur pour la fin ?). Faire des économies sous couvert de diminuer l'impact environnementale du groupe ? Nous savons toutes et tous que l'enjeu écologique est pour les grandes entreprises comme la notre un outil marketing de plus : l'art de mettre en avant notre engagement RSE mais cacher le co2 émis par le sponsoring du tour de France (bus, moto, véhicule de la caravane du tour)

Les Lieux concernés : en 2023 : Paris, Marseille, Nantes. En 2024 : Paris (finalisation) Bordeaux, Grenoble, Bezannes. Pas de perspective après 2025.

La grande question du moment : Et Mons-en-Barœul dans tout ça ? Rien d'annoncé pour le moment. le groupe vient d'investir dans Lille... 15000 m2 de bureau. Livraison prévu 2025... Néanmoins, afin de n'effrayer personne, la direction s'est rapprochée des organisations syndicales du groupe (Même la nôtre, quelle honneur !) afin de préciser que cet investissement n'avait pas pour objectif un départ de Mons....

... A Marseille, la même promesse avait été faite pour le site de Baltazar !

Les CSE La Mondiale et AG2R ont chacun demandé une expertise sur le dossier.

PS : A contrario, la direction ne souhaite toujours pas investir dans la salle de sport de Mons.

RETRAITE :

Quelle joie lorsque vous attendez un heureux évènement : une naissance, un mariage, un baptême, un départ en retraite. Le départ en retraite est l'aboutissement d'une carrière. Qui est mieux placé, qu'un salarié d'un groupe de protection avec une branche retraite pour préparer son départ en retraite. Tout doit avancer comme sur des roulettes. Mais non, car comme le dit l'adage : « les cordonniers sont souvent les plus mal chaussés. » et là apparemment, pour certain, nous sommes très mal chaussés.

La rumeur voudrait par exemple que la direction des ressources humaines ferait trainer les dossiers IFC car l'accord est renégocié ou par souci d'économie. Les rumeurs ne sont jamais de bons signes. Loin de dire cela, nous nous posons des questions sur le traitement des dossiers.

Face aux réponses évasives, aux demandes clôturées dans l'outil (automatique ou non), bon nombre de collègues futurs retraités se tournent vers les syndicats du groupe pour avoir de l'aide.

Pour nous le mieux est la discussion pour faire avancer les choses ? L'oral à le don de rassurer les personnes, de cadrer les choses, surtout lorsque comme pour un salariés nous avons des dossiers à faire à la retraite de base, à la Retraite complémentaire, à la Retraite art83, à la Retraite CREPSA (pour les plus anciens), à HSBC pour le PEE et le PERCO, à l'employeur notamment pour l'accord IFC.

C'est donc un véritable parcours du combattant pour avoir des informations sur son dossier. Les coupables ne sont pas les gestionnaires et experts de la chaîne, mais plus sûrement le manque de personnel pour répondre aux sollicitations. La politique de non remplacement et de non recrutement fait des ravages dans tous les métiers et les RH ne sont pas épargnés.

Si notre employeur souhaite une adhésion au groupe plus grande dans salariés, cela passe par plus de reconnaissance, plus de moyens, ...

La Mondiale Executive : RSE incompatible !

Le paradis social qui emploie nos dirigeants est d'une opacité qui, semble-t-il, le rend incompatible avec la démarche RSE. C'est en tout cas un sujet qui crispe nos dirigeants qui ne se privent pas de montrer leur agacement suite aux interventions de la CGT pour obtenir plus de transparence.

En effet, lors du CSE de juillet, une présentation de la démarche RSE du groupe a permis de rappeler des critères essentiels tel que ne pas faire travailler les enfants, ne pas investir dans les entreprises du tabac... Et communiquer sur la gouvernance et la rémunération des dirigeants. Sur les principaux points, il a été rappelé que le groupe avance plutôt bien à la fois à l'interne, mais aussi sur les investissements financiers externes. Certes pas aussi rapidement que certains le souhaitent, mais l'impulsion va dans la bonne direction.

Par contre, lorsqu'il s'est agi de parler de la Mondiale Exécutive, la direction oppose immédiatement un veto sur le sujet et interdit formellement toute réponse à ce type de question ! C'est un comble pour un groupe de protection social, alors que les entreprises du CAC 40, hautement capitalistique, sont, elles dans l'obligation de publier ces informations !!! Ce que l'on aura compris, c'est qu'un investisseur, dans une démarche RSE, ayant la même politique brumeuse, aurait des difficultés à investir dans le groupe à cause de ce type opacité.

On savait que nos dirigeants ne partageaient pas la valeur financière de notre contribution à la richesse du groupe, il apparait de plus en plus qu'ils ne partagent pas non plus les valeurs citoyennes qui animent bon nombre d'entre nous !

CGT : La dynamique ne faiblit pas

Etrangement, le « poids » des syndicats ne se mesure qu'au moment des élections et reste un sujet tabou alors que les salariés devraient être mieux informés sur leur situation. Comme à son habitude, la CGT casse les codes et bouscule le microcosme syndical. Pour que les salariés continuent à nous faire confiance, il faut être transparent !

Il y a quelques années, la CGT La Mondiale s'est créée sur des objectifs clairs : Prioriser la défense des salariés avant les intérêts du syndicat et réinstaller un véritable contre-pouvoir pour lutter contre les décisions injustes.

Si les différents confinements ont, un temps, ralenti le nombre d'adhésions, le lien entre la CGT et les salariés est resté solide. Nombreux ont eu besoin d'informations et d'accompagnement durant cette période difficile ainsi que des explications sur la communication et les décisions, souvent énigmatiques, prises par la direction.

Cette capacité à répondre aux salariés se traduit depuis le début de l'année par une très forte progression des adhésions* à notre syndicat. Grâce à la confiance que nous font beaucoup d'entre vous (nous vous remercions vivement !), notre équipe se renforce de jour en jour.

Seul bémol, l'encadrement reste frileux à nous rejoindre. Or la démocratie en entreprise n'existe que si chacun peut y défendre son opinion et sa perception. Les cadres sont tout autant maltraités que les employés, ils méritent d'être représentés et entendus !

**66% de votre cotisation est reversée sous forme de crédit d'impôt. Une adhésion à 10€/mois vous coûte donc 4.40€ !*

CONTACT ET RENSEIGNEMENTS :

cgt.lamondiale@gmail.com

Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram et site web

ADHESION EN LIGNE

la
cgt



LA MONDIALE

Benjamin LEGRAND



Elu suppléant au CSE

CGT La Mondiale