

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 30

SOMMAIRE

P2 - NAO

P3 - ABANDON DE POSTE

P4 - LE HARCELEMENT AU
TRAVAIL

P5 - LA MAIF

P6 - FLEXOFFICE

P7 - EN BREF

P8 - CONGRES CGT AG2R

Chères toutes et tous,

Nous l'abordions dans une précédente Infonews, l'arrivée d'un nouveau directeur général aurait pour conséquence un changement de stratégie et mécaniquement un changement de décideurs au service de cette stratégie.

Sur la stratégie : nouveaux métiers, révolution informatique, re-re-transformation du réseau commercial, MAIF... Les annonces pleuvent.

Sur les décideurs, le cimetière des directeurs/trices se remplit un peu plus chaque semaine. DR, DSI, Instances, Audit, Action sociale... L'hécatombe est réelle... Et dangereuse à terme. En effet, celles et ceux qui restent sont tétanisé(e)s. Certains directeurs/trices reconnaissent avoir la trouille en arrivant le matin de peur d'être reconduit par un vigile sur le trottoir de Malesherbes, de Mons ou d'ailleurs.

Pour la CGT, cette ambiance délétère fragilise le groupe car au sein des équipes la crainte gagne aussi. Beaucoup se disent que la chasse aux sorcières va continuer et s'amplifier pour atteindre les étages inférieurs de la hiérarchie. Chacun y va de sa rumeur, qui dit que tel ou tel est sur la sellette et qu'il vaut mieux éviter d'être aperçu en sa compagnie.

A chaque nouveau départ, c'est l'état de choc. Il va falloir que rapidement la direction générale apaise la situation, tue les rumeurs afin chacun puisse retrouver de la sérénité.

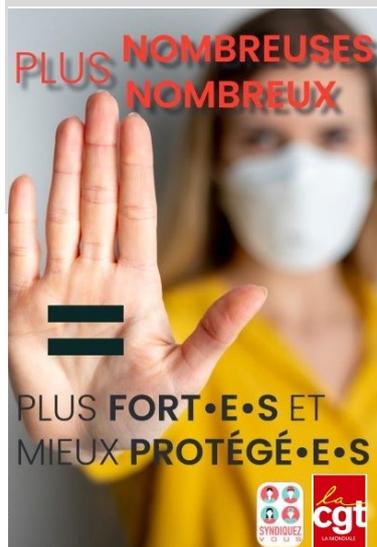
Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce nouveau numéro dont l'objectif est de vous donner une vision de l'actualité avec le regard de la CGT.

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](#)



Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : CFDT, CFE-CGC, les salariés comptent sur vous !

L'intersyndicale inédite La Mondiale - AG2R et le mouvement social d'avril 2022 qui en a émané a dévoilé l'arrogance de notre Direction Générale et son mépris des salariés. Bénéficiant des avantages du paradis social La Mondiale exécutive qui siphonne une partie des richesses créées par les salariés pour se payer grassement, nos dirigeants n'ont pas compris le malaise profond qui s'est installé et la défiance d'un grand nombre d'entre nous.

Nos camarades de la CFDT et de la CGC, seuls syndicats à pouvoir négocier avec la direction ont une opportunité de bousculer la direction. D'abord parce qu'eux aussi ont compris que la direction n'est plus bienveillante. Ensuite et surtout, parce que les élections approchent. Or, la direction ne souhaite pas voir émerger une CGT forte et son cauchemar pourrait se réaliser si elle ne lâche pas les augmentations que nous méritons.

Pour la CGT, nous privilégions des augmentations plutôt qu'une prime car si celle-ci répond à un besoin immédiat, elle continue à paupériser les salariés puisque qu'elle n'est pas pérenne. **Nous voulons aussi que l'on prenne mieux en compte les difficultés des ultramarins où l'inflation est plus forte qu'en métropole. Il faut que la direction rassure les cadres qui ont largement été oublié ces dernières années, les femmes en particulier...**

Les NAO c'est aussi l'occasion de parler télétravail. Le forfait doit évidemment être augmenter pour répondre à l'inflation de l'énergie, mais le nombre de jours doit aussi être revu. Un enveloppe de jours flottants doit être accordé.

Jamais la direction n'aborde les primes des médailles du travail, le montant de la prise en charge des RIE et des TR...

C'est aussi l'occasion de trouver une solution pour la salle de sport de Mons car si celle-ci était obtenue juste avant les élections, les salariés ne seraient pas dupes de la manipulation pour tenter de bâillonner la CGT. L'effet escompté serait inversement proportionnel. Tant mieux pour la CGT ? Peu importe, notre ambition est avant tous celle d'améliorer le quotidien des salariés !

Toutes ces revendications doivent être portées et trouver des solutions favorables !

« On ne lâche rien » comme on dit à la CGT ou quand on porte des chaussettes rouges !

Les syndicats démontrent leur utilité !

Les grèves dans les raffineries ont déchainé les commentaires d'une violence rare contre la CGT, alimentées par les chroniques mensongères des médias. Bien sur que cela pose un problème à chacun pour remplir son réservoir, mais dans une entreprise qui fait des bénéfices hors normes, **il est légitime que les salariés souhaitent bénéficier d'une redistribution plus équitable.** La grève reste la dernière solution face à la surdité d'une direction. En effet, avant de perdre du salaire dans un conflit social, la CGT privilégie les propositions, les négociations... Dans les raffineries, le refus des directions d'ouvrir des négociations ont conduit à engager un rapport de force qui a abouti à des augmentations inenvisageables sans ce mouvement.

Petit rappel non exhaustive, des conquêtes syndicales qui nous servent au quotidien :

1864 : Droit de grève - **1910** : Retraite à 65 ans - **1918** : Allocations Familiales - **1919** : journée de 8h - **1936** : Congés payés, semaine de 40h - **1945** : créations de Comités d'entreprise, Sécurité Sociale - **1950** : SMIG - **1956** : 3ème semaine de congés payés - **1958** : Assurance Chômage - **1969** : 4ème semaine de congés payés - **1982** : 5ème semaine de congés payés - **1998** : 35h.

Au sein du groupe, ce sont les accords télétravail, intéressement ...

ABANDON DE POSTE = DEMISSION

Le salarié a plusieurs options pour quitter l'entreprise : La démission, la rupture conventionnelle et l'abandon de poste. Cette dernière option « n'existe » plus car l'assemblée nationale a voté l'amendement sur la suspicion de démission (texte ci-dessous).



« Art. L. 1237.1.1. – Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure à cette fin, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, est présumé démissionnaire. Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes »

Analyse rapide des conséquences :

Lorsque vous démissionnez, vous quittez l'entreprise sans indemnité ni droit au chômage.

Lorsque vous obtenez une rupture conventionnelle, vous quittez l'entreprise avec les indemnités légales (calcul de l'ancienneté...) et vous bénéficiez des indemnités chômage.

Lorsque vous abandonnez votre poste (Vous ne venez plus travailler et ne donnez plus signe de vie), vous êtes licencié et vous obtenez les avantages de la rupture conventionnelle. Désormais, l'abandon de poste est considéré comme une démission.

Dans notre groupe, la politique RH est de refuser les ruptures conventionnelles, sauf par exception.

Pour la Direction des Ressources humaines, un salarié peut ne plus adhérer à la stratégie du groupe et dans ce cas, il doit démissionner. Une rupture conventionnelle est un coût pour le groupe (indemnités) et une charge pour la communauté (chômage).

Ses arguments sont légitimes. Mais, ce qui n'est pas pris en compte, ce sont les salariés en souffrance, victimes de harcèlement, de burn-out, incapables de continuer parce que devenus aidant familiaux... Par définition, l'employeur est responsable de la santé des salariés, il aura donc bien des difficultés à reconnaître la souffrance au travail, le harcèlement ...Puisque ce serait se mettre en danger juridique, d'image... Or, c'est cette catégorie qui a le plus besoin d'une rupture conventionnelle. Comme précisé, la politique de la direction est de refuser une rupture conventionnelle à de rares exceptions près.

L'aboutissement d'une démarche avec l'aide d'un syndicat est beaucoup plus significatif qu'une démarche individuelle. La DRH doit avoir une vision plus souple de la question.



Cliquez sur l'image ci-dessus

Vous pouvez également nous contacter par mail :

cgt.lamondiale@gmail.com

Le harcèlement, une réalité d'entreprise

Selon les études, 25% à 30% des salariés français déclarent subir un harcèlement moral au travail. Pour une forte majorité d'entre eux, les brimades sont multiples, répétées et systématiques.

De 2017 à 2019, une étude a été réalisée par l'Organisation Internationale du Travail sur 4,5 millions de salariés français. Elle a révélé que 52 % des femmes et 27 % des hommes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail.

72 % des femmes victimes se sont confiées à un proche, et seulement 4 % ont déposé plainte. Chez les hommes, 33 % des hommes victimes se sont confiés, et 1 % uniquement ont porté plainte.

Le harcèlement c'est quoi ?

« Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée. La loi punit toutes les formes de harcèlement. » service-public.fr.

Définition légale du harcèlement moral

Caractère répété d'un ensemble d'agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Exemple : Brimades, Dégradation des conditions de travail, Vexations, Intimidations, Exclusions, Injonctions contradictoires, Menaces, Suppression des avantages,

Défaut de communication, Refus de soutien professionnel, Mise en doute des compétences.

Le harcèlement moral entraîne de la souffrance au travail, des dépressions, burn out.... Importance que l'entourage professionnel (collègues, élus) intervienne pour stopper les 1er agissements hostiles.

Important: Le Harcèlement moral est à différencier d'un mauvais management, d'agression ponctuelle, de stress professionnel.

Le harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le harcèlement sexuel est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes très diverses. La difficulté tient également au fait que la loi distingue deux types de harcèlement sexuel qui nécessitent pour être caractérisés, la réalisation, dans un cas, de propos ou comportements répétés et, dans l'autre, d'un fait unique.

Une nouvelle définition du harcèlement sexuel

L'article premier de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 modifie l'article L1153-1 du Code du travail à deux reprises, de manière à ce qu'il soit aligné sur l'article 222-33 du Code pénal.

Afin d'englober une plus grande partie des faits de harcèlement sexuel au travail, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 insère les mots « ou sexiste » après le mot « sexuelle » au premier alinéa de l'article L1153-1.

Cet article est désormais rédigé ainsi : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux conditions d'application prévues par le II de l'article susmentionné. »

les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise)

les interpellations familières (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie »)

les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

Dans notre groupe :

Le groupe a nommé trois référents dédiés à la prévention du harcèlement sexuel : Audrey HERBAY pour la direction, **Sylvie Delamarre pour le GIE La Mondiale Groupe**, Grégory Marmet pour le GIE AG2R.

Les référents sont formés spécifiquement pour remplir leur mission et sont en capacité d'accueillir toutes collaboratrices ou collaborateurs victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Leur rôle est de les écouter, de les orienter et de les accompagner pour trouver une solution à la situation.

Ayez en tête que les temps ont réellement changé et que des sanctions sont prises par la direction si besoin !

Les référents nommés par les CSE ne sont pas informés lorsque les victimes prennent contact uniquement avec la direction. Nous vous conseillons donc vivement de les contacter afin de s'assurer un suivi transparent sur le dossier.

Les comportements déplacés doivent cesser. Pour cela, parlez-en !

la police des codes sociaux du sexe (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;

Illustration des différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, rapport du 6 mars 2015 « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité » Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

les incivilités à raison du sexe (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;

la fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;

le sexisme bienveillant (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...) ;

AG2R La Mondiale - MAIF : un partenariat et plus si affinités ?



C'est officiel, le temps de digestion du « mari-voce » avec la MATMUT est fini. La nouvelle direction confirme que ce qui était vrai pour le rapprochement avec la MATMUT est toujours d'actualité. L'eldorado de l'IARD fait rêver.

C'est donc reparti pour le « tournée de manège » de la place et cette fois, the winner is La MAIF.

« Sorbonne », tel était le nom de code pour garantir la confidentialité des négociations. Hélas, cela n'a pas suffi puisque dès le lendemain de la présentation au conseil d'administration de la Sommitale, l'information a fuité dans la presse spécialisée. Le projet balbutiant à ce stade ne devait être révélé qu'en toute fin d'année. Cette fuite aurait pu et peut encore faire capoter l'affaire. Il est donc incroyable que cela puisse se produire dans notre groupe et cela dit des choses importantes sur la gouvernance, l'autorité et la confiance. Peut-être que Colombo trouvera le coupable. En attendant, la chasse au sorcière va peut être se renforcer.

Selon **L'argusdelassurance.com**, « *Le groupe de protection sociale et le groupe mutualiste ont entamé des discussions visant une distribution croisée de certaines offres IARD et assurance de personnes. Mais le partenariat entre AG2R La Mondiale et Maif pourrait à moyen terme prendre une autre dimension.* » et précise : « *les premiers échanges entre les deux groupes auraient débuté en mai dernier, soit quelques semaines seulement après la prise de fonction de Bruno Angles, nouveau DG AG2R La Mondiale depuis le 2 mai* »* Il est totalement prématuré de se positionner sur ce partenariat d'autant qu'aucune des deux directions n'a commenté les articles de presse. Mais, l'ADN de notre groupe est sérieusement compatible avec celui de la MAIF.

* Pour aller plus loin : argusdelassurance.com

La Mutuelle Assurance des Instituteurs de France (MAIF) - assureur militant

Selon [Wikipédia](https://fr.wikipedia.org/wiki/Mutuelle_Assurance_des_Instituteurs_de_France), la Maif a été créée en 1934. Le siège est situé à Niort. Régie par le code des assurances. La MAIF en tant que mutuelle n'a ni capital social, ni actionnaire. Ses clients, appelés sociétaires, acquièrent un droit de regard sur la politique et les stratégies de l'entreprise en adhérant à la mutuelle. Tous les 3 ans, ils participent à l'élection des délégués élus des sociétaires lors de l'assemblée générale. Ils représentent donc les sociétaires aux assemblées générales, ils se prononcent sur l'activité et les comptes de la MAIF, élisent les administrateurs et participent 2 fois par an aux réunions de groupements territoriaux. Les mandataires du Conseil d'Administration (MCA), qui sont désignés par le conseil d'administration, constituent un lien permanent entre la mutuelle, ses sociétaires et son environnement socio-économique. En 2017, le chiffre d'affaires de l'assureur s'élève à 3,5 milliards d'euros. En 2020, frappée par les conséquences de la pandémie de Covid-19, la MAIF divise par quatre son bénéfice net par rapport à 2019 (36 millions d'euros contre 127 millions d'euros). Pour aller plus loin : entreprise.maif.fr

Les NAO 2022 à la MAIF :

En 2022 l'ensemble des salariés MAIF a obtenu (sans parler des augmentations et ou primes individuelles), entre 4% et 4.7% :

- Grâce à une augmentation générale de pour tous
- +0.7% d'ancienneté en moyenne ;
- Une prime exceptionnelle.

FLEX OFFICE : Passage en force



La direction, de plus en plus décomplexée a imposé ses orientations sans écouter les organisations syndicales, a mené le sujet de la mise en place du Flex office au pas de charge. L'objectif unique de ce projet est de faire des économies sur l'immobilier entre autres.

Le constat d'une évolution hybride du travail (télétravail et présentiel) ne justifie qu'une adaptation des organisations. L'orientation de la direction est de mettre en place le Flex-office et de réfléchir après aux organisations. Le fait que toutes les études démontrent une fragilisation d'une partie du personnel n'a pas fait sourciller nos bienveillants dirigeants.

Ce sujet, aussi important que le télétravail, aurait pu être l'occasion de négocier un accord d'entreprise. En effet, on parle ici de l'organisation du groupe pour les 10 prochaines années minimum. Hélas, la direction des Ressources humaines a préféré le passage en force avec une simple demande d'avis du CSE qui n'est pas contraignant.

Le recours à un expert nommé par les élus du CSE, met en évidence la difficulté des organisations syndicales à intervenir sur ces sujets car l'expert intervient sur la vision macro du flex office et non sur sa déclinaison dans les services. Et là, l'accord sur le CSE qui définit ses moyens d'intervention affiche ses évidentes carences aux conséquences terribles pour les salariés.

En effet, les organisations représentatives n'ont pas souhaité la mise en place de représentant de proximité (RP) comme il en existe chez AG2R. Or, leur présence pour vérifier les conditions de mise en place eut été essentiel. C'est d'ailleurs ce que feront les RP AG2R. Les aménagements leur seront soumis et, étant au plus près du terrain, ceux sont les mieux à même d'identifier les imperfections et de proposer des solutions alternatives.

On pourrait penser qu'ils auront un regard sur les équipes La Mondiale. Si il s'agit d'une équipe mixte, ce sera le cas. Si il s'agit d'une équipe complète La mondiale, ils seront priés d'aller voir ailleurs puisque leur périmètre d'intervention s'arrête à AG2R.

Le rapport d'expertise relève quelques points qui démontrent que notre inquiétude est légitime : Temps très contraint, panel de salariés interviewés restreint avec une surreprésentation des cadres, allongement des temps de trajet, inquiétude sur le déploiement...

Nouveaux métiers : Qui au service de l'ambition ?

La directrice en charge des nouveaux métiers a beau le répéter à l'envie « *on démarre, l'équipe finira par s'étoffer* », cela ne nous convainc pas. On connaît le volontarisme de celle-ci et de l'ancienne Direction Régionale (DR) de la région Nord-Pas de Calais (ce n'était pas encore les Hauts de France), mais à eux deux plus une assistante, c'est bien trop léger pour porter le développement de synergies groupe pour d'Aegide-Domitys, d'envisager le devenir de notre positionnement sur le cyclisme...

C'est parce que les projets sont extrêmement ambitieux et certainement vitaux pour le futur de notre groupe que la Direction Générale doit rapidement envisager d'étoffer cette direction. Travailler en laboratoire à ses limites. A ce stade, on comprend que c'est beaucoup de transverse qui s'appuient sur plusieurs directions dans chacune des entités. Justement, l'inertie du groupe, sa complexité, son hémorragie de directeurs... peuvent rapidement s'avérer des freins au développement.

Le casting nous semble être le bon pour mener ces missions, mais il va falloir le compléter rapidement !

Transformation de la transformation du commerciale

Au delà de la création d'une direction omnicanale, c'est sans grande surprise que la nouvelle promue aux responsabilités de cette direction chamboule tout ! Elle ne pouvait faire autrement au vu du ratage précédent. Souffrance, démission et synergie ratée resteront synonyme de la précédente transformation commerciale.

Dans ce projet, il y a énormément de chose :

- Réduction du nombre de régions : Des gagnants et donc des perdants (ou des sortants), comme cela se fait beaucoup en ce moment,
- explosion de la direction des expertises,
- intégration de la VAD : à regarder de très près pour qu'elle ne cannibalise pas le marché Pro
- ...

La direction garanti qu'il n'y aura pas de conséquence sur les emplois ni de mobilités géographiques.

Nous reviendrons régulièrement plus finement sur le sujet tant sa densité et ses impacts sur les organisations sont importants

CGT La Mondiale - Domitys - AG2R : Respect des particularités dans une dynamique commune

Nous avons toujours revendiqué défendre les spécificités La Mondiale tout en réfléchissant groupe pour mieux s'opposer à la direction lorsque ses orientations sont contraires aux intérêts des salariés. C'est donc avec plaisir que nous avons répondu à l'invitation de la CGT AG2R à participer à son congrès.

Un congrès est un moment particulièrement important dans la vie de nos syndicats. Il est essentiel à la vie démocratique de nos organisations. En effet, nous sommes constitués en syndicats d'entreprise ce qui nous permet une forte autonomie vis-à-vis des fédérations contrairement aux autres organisations syndicales.

Cette autonomie se matérialise par exemple par la nomination des délégués syndicaux par les adhérents et non par les fédérations.

Loin d'être anodin, cela permet aux mandatés une totale indépendance vis-à-vis des fédérations dont ils ne sont pas redevables.

Plus de 50 élus et adhérents CGT AG2R ont participé aux travaux : Nomination de leur secrétaire, trésorier...

Durant 3 jours, des sujets tels que le harcèlement moral, les comportements sexistes... ont été abordés avec des intervenants externes.

La CGT La Mondiale est intervenue pour présenter une dynamique qui ne se dément pas, fait un focus sur les difficultés de nos collègues ultramarins et abordée la problématique de la salle de sport de Mons et l'incapacité du CSE à trouver une solution !

La CGT Aegide-Domitys (majoritaire dans l'entreprise) a présenté des implantations, des métiers et des projets. Un long et passionnant débat a fait suite sur les synergies entre nos entités et les perspectives pour les commerciaux La Mondiale.

A l'issue, le congrès appelle les salariés à renforcer la CGT, la rejoindre et construire ensemble une ambition pour tous les salariés du groupe : la CGT, sa force c'est vous !

Cela est d'autant plus important que les élections professionnelles auront lieu en 2023. Sans votre mobilisation, la CGT ne pourra prétendre à peser plus encore qu'actuellement. Cadres, non cadres, rejoignez nous !



CGT LA MONDIALE / CGT DOMITYS / CGT AG2R

B. Legrand — A. Mosbah — G. Marmet

ADHESION EN LIGNE



LA MONDIALE

CONTACT ET RENSEIGNEMENTS :

cgt.lamondiale@gmail.com

Facebook, Twitter, LinkedIn,
Instagram et site web

Benjamin LEGRAND



Elu suppléant au CSE