



Proche
Solidaire
Efficace

DECEMBRE 2022

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 31

SOMMAIRE

P2 - Pacte Mondial
des Nations-Unies

P3 - Sobriété énergé-
tique

P4 - NAO et inter-
syndicale

P5 - Infos groupe

P6 - Juridique : CP et
Maladie

Les fêtes de fin d'année sont enfin là pour nous apporter la parenthèse de sérénité qui nous manque tant.

En effet, les perspectives 2023 ne sont pas réjouissantes : une réforme des retraites inutile et injuste se profile; une inflation qui tutoierait les 7% pourrait apporter le coup de grâce à votre porte monnaie...

Déjà, les bas comme hauts salaires nous le disent, ils ne festoieront pas comme les autres années à la fois par faute de moyens et par inquiétude du futur.

Evidement, la conjoncture n'est pas propice à la bonne humeur. Mais au delà, c'est aussi l'ambiance inédite qui règne au sein du groupe qui ajoute un peu plus à la morosité.

Délétère, toxique sont les mots qui, hélas, la caractérise le mieux actuellement

La perte de sens, le manque d'autonomie, l'incompréhension de la stratégie du groupe sont des éléments qui, cumulés, font apparaitre un malaise qui s'ancre profondément dans le groupe.

Pas sûr qu'autour de la dinde beaucoup se vantent d'appartenir à AG2R-La Mondiale dont ils étaient si fiers il y a peu.

Il est plus que temps que la direction générale prenne conscience de ce divorce. Des actions, et pas seulement de la communication, doivent être mises en place, au premier rang desquelles une revalorisation conséquente des salaires pour tous afin d'éviter un embrasement social.

LUNDI, MARDI, MERCREDI, JEUDI,
VENDREDI, SAMEDI ET DIMANCHE
JE MANGE DU RIZ



Augmentez les salaires
ÇA URGE !

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](#)



Pacte Mondial des Nations -Unis : Le groupe peut largement mieux faire !

Le 8 décembre 2022, nous étions présents à la table ronde du Pacte Mondial des Nations Unies - Réseau France - organisée dans les locaux de Mons. André Renaudin, président du Réseau France, était entouré de représentants RSE d'autres groupes qui ont partagé leurs engagements.

Qu'est-ce que le Pacte mondial des Nations Unies ?

Le Pacte mondial est une initiative de l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, lancée en janvier 1999. C'est un appel aux entreprises du monde entier pour aider à instaurer un cadre social et environnemental.

Il porte dix principes dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte anti-corruption. AG2R-La Mondiale, signataire de la charte, est invitée à intégrer les principes du pacte dans sa stratégie. Le groupe doit publier annuellement ses progrès qu'on trouve dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) et sur le site du Pacte Mondial.

17 Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été fixés dans le Pacte Mondial.

Climat, biodiversité, énergie, eau, pauvreté, égalité des genres, prospérité économique ou encore agriculture, éducation... Les Objectifs de Développement Durable définissent le monde que nous voulons. Ils s'appliquent à toutes les nations et visent à s'assurer que personne n'est laissé de côté.

Finance et RSE : Des objectifs qui s'opposent

La RSE et la finance ne font pas bon ménage, chacun tentant d'imposer ses objectifs à l'autre partie. Ce qu'il faut avoir à l'esprit c'est que les entreprises sont «invitées à». Elles n'ont aucune «obligation à».

Pour les financiers avides de profits, c'est déjà un biais qui leur permet de parler de transition et non de rupture.

Prendre son temps alors que la planète brûle ! Le summum de la supercherie et de prétexter la défense de l'emploi pour justifier l'injustifiable.

La communication faite par notre groupe présente AG2R-La mondiale comme extrêmement soucieuse des enjeux environnementaux. Le groupe se veut exemplaire. Mais la réalité est moins vertueuse. Le cynisme de nos élites financières est de s'engouffrer allégrement dans les failles. Par exemple AG2R-La mondiale n'investit plus dans les hydrocarbures non conventionnels (gaz de schiste), mais continue à investir dans ceux dit « conventionnel ». Le pétrole du Moyen Orient ou de Russie est-il moins polluant à la consommation que celui des Etats-Unis ? Ils sont tellement « pragmatiques » qu'ils s'interrogent sur ce que signifie « ne plus investir dans » : Est-ce conserver nos avoirs et ne pas en prendre de supplémentaires, ou est-ce se retirer de ces entreprises polluantes ?



Voilà la triste réalité de notre groupe aujourd'hui.

Pour aller plus loin et sources :

pactemondial.org / www.agenda-2030.fr / [Fresque du climat](https://www.fresque.climatechange.org) / [un.org](https://www.un.org) / [fiche AG2R LA MONDIALE Pacte Mondial](#)

Pacte Mondiale : entre bonnes intentions et réalité ...



Dans sa **Communication annuelle sur le Progrès (COP)**, le groupe aborde en point 3 son expertise sociale au service des collaborateurs. Il met en avant le climat social et la qualité de vie au travail irréprochable. Cela signifie par exemple que réunir les syndicats pour leur dire d'aller voir ailleurs compte comme un dialogue social de bon niveau !

Pour la qualité de vie au travail, on pense nécessairement à la salle des sports de Mons-en-Barœul. Cette salle, construite sur un terrain appartenant au groupe, est propriété du CSE La Mondiale jusqu'en 2034, date où elle deviendra propriété du groupe.

La fermeture de la salle décidée par le président du CSE (la direction donc !) suite à une expertise qui prévoit plusieurs centaines de milliers d'euros de travaux de conformité n'empêche pas le CSE de payer pour son entretien (chauffage, eau...).

Le CSE demande une prise en charge des travaux par la direction afin de permettre la réouverture de la salle puisqu'elle lui reviendra et que cela amputerait le budget du CSE, et donc les salariés.

Refus catégorique de la direction qui s'assoit au passage sur bon nombre d'objectifs de Développement Durable, notamment :

ODD 3 : Bonne santé et bien-être,

ODD 5 : égalité entre les sexes,

ODD 10 : inégalités réduites.

Le seul espoir que peuvent avoir les utilisateurs de la salle, c'est que 2023 est une année électorale. Nul doute que cette salle sera un des enjeux des élections pour les syndicats comme pour la direction.



Opposer Mondialistes et AG2R, le crédo de la direction !

La grève inter-syndicale groupe a laissé des traces, que la direction ne souhaite plus revoir. Depuis, elle fait tout pour éviter des querelles entre les 2 entités, afin qu'il n'y ait plus de combat commun.

Par exemple, la rentrée des vacances de Noël est assez atypique cette année. En effet, nos chers bambins reprennent le mardi 3 janvier 2022. Bon nombre d'entre vous le savent et ont du poser le 2 janvier 2023 pour assurer la garde des enfants.

Comme toujours, un certain nombre de demandes ont été refusés pour continuité de service. Continuité d'autant plus complexe que nos collègues AG2R seront eux, au chaud, chez eux, sans travailler.

La convention collective d'AG2R prévoit que lorsque Noël, et/ou nouvel an, tombent un dimanche, les salariés bénéficient d'un jour de repos supplémentaire, le lundi. De même lorsque la date tombe un samedi, le bonus intervient le vendredi.

Nos collègues AG2R ne perdront pas de congés ou de JRTT, contrairement à vous.

La direction s'est évidemment empressé de critiquer cette mesure, mettant en avant une différence de traitement entre nos 2 entités. A l'écouter, on devrait supprimer cet avantage, comme on devrait supprimer le 26 décembre férié en Alsace-Moselle, la journée Noël pour les Mondialistes... Consternant !

La direction a tellement mis en avant cette terrible discrimination que la CGT lui a écrit afin de demander à titre exceptionnel que le 02 janvier soit lui aussi offert aux salariés Mondiale. Fin de non recevoir. Tant pis pour l'égalité femmes – hommes par exemple.

Par ce refus, la direction se couvre de ridicule car des sites seront fermés et que les Mondialistes sont invités à se déplacer sur d'autres sites pour travailler.

La direction a fait un choix qui montre une fois de plus ce qu'elle en a à faire des salariés.

Mons : Des journées de télétravail supplémentaires !

Que cela à du être un crève cœur pour les responsables de Mons d'octroyer des jours de télétravail supplémentaires à cause des déménagements d'équipes au sein du site en cette fin d'année... Sauf à ce que ce soit leur direction qui soit concernée !

En effet, canicule, neige, grève, rien n'y fait ; donner une journée de télétravail supplémentaire, comme le permet l'accord d'entreprise, est une option qui est **systématiquement refusée ou donnée du bout des doigts.**

La fin d'année est moment privilégié pour les bêtisiers. On gardera en tête une grève en septembre où il aura fallu 3 courriels de la direction pour tenter d'expliquer les dispositions mises en œuvre. Mieux vaut en rire !

Rire jaune, aussi du côté de Vivacity où la difficulté semble aussi grande. Pour le coup, c'en est même plus drôle puisque c'est la même personne qui négocie les accords et qui peut délivrer l'autorisation de journées de télétravail supplémentaires.



Cliquez sur l'image ci-dessus

Vous pouvez également nous contacter par mail :

cgt.lamondiale@gmail.com

NAO : Janvier sera-t-il glacial ?

Les organisations syndicales ont obtenu l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) dès octobre 2022 au lieu de début d'année 2023. La première réunion d'octobre 2022, était un classique annuel visant à rendre dramatique la situation le plus possible. Et la direction a fait le show en présentant la situation du groupe au niveau local, national et international. Le but étant de faire une présentation tragique de la situation afin de commencer à lever le rideau sur le dénouement de cette négociation. Le décor étant particulièrement compliqué cette année : guerre en Ukraine, crise économique et sociale, crise énergétique, inflation galopante, la direction en tartine une épaisse et grasse couche. Bien évidemment, le paradis social de nos dirigeants (La mondiale exécutive) n'est absolument pas abordé. Tout question dessus est proscrite.

La seconde réunion de Négociation Annuelle Obligatoire, n'a guère fait avancer plus la situation. Tous les ans, le discours de la direction est le même, allant de tirade en tirade, dans un très long monologue pour dire « non, rien de rien, non, vous n'aurez rien ou presque ».

La suite se passera en 2023 : les NAO COMMERCIAUX reprennent les 5 janvier 2023 et 13 janvier 2023 ; celles des ADMINISTRATIFS les 9 janvier 2023 et 16 janvier 2023.

Les NAO abordent entre autres le temps de travail, et touchent surtout aux rémunérations (augmentations collectives et individuelles, salaires d'embauches...) et aux périphériques de rémunération (tickets restaurant, dédommagement télétravail...).

Pour la CGT, en plus des augmentations collectives, le dédommagement télétravail, vue l'envolée des prix de l'énergie, doit être relevé, la valeur faciale du ticket restaurant doit être revue à la hausse, une véritable politique d'égalité professionnelle doit être engagée...

Il est à espérer que cette fois la direction générale mesure bien le danger d'un mouvement social qui serait plus dur que celui d'Avril 2022 tant sa brutalité et son mépris des salariés a semé une amertume et a laissé des traces.

2023 : Intersyndicale groupe ?

Pour la CGT, c'est souhaitable. Malgré le déni de la direction adepte de la méthode « Coué », le mouvement social d'avril 2022 a été un succès. C'est parce que les salariés s'engagent autour des organisations syndicales soudées que la victoire est possible.

En 2023, les élections La Mondiale ne doivent surtout pas prendre le pas sur l'intérêt des salariés. Le seul enjeu c'est les salariés, et les ambitions de résultats électoraux des syndicats doivent passer après.

Or, cela ne semble pas parti en ce sens. En effet, à l'initiative de la CGT AG2R, un courrier inter-syndical AG2R a été envoyé aux administrateurs afin de les sensibiliser pour augmenter le budget des augmentations et l'orienter vers plus d'augmentations collectives pour tous.

Sollicités par la CGT AG2R, nous avons immédiatement donné notre accord à cette initiative que nous soutenons. Hélas, aucun logo des syndicats Mondialistes n'apparaît sur le courrier. Que s'est-il passé ? Il semble qu'il y est eu quelques réticences coté AG2R et que l'engouement n'était pas non plus probant coté Mondiale.

Gageons qu'il s'agit d'une simple incompréhension et que très rapidement, si il faut batailler, nous serons soudés !

Le Plan-té de Bâton

Les avis sur le plan d'entreprise 2023-2025 viennent d'être rendu lors les CSE de décembre. Pour présenter la feuille de route du plan d'entreprise, la direction générale, entre risques vitaux et risques mortels, insiste par un jeu de piste sur la situation délicate du groupe dans un contexte macro-économique compliqué. Nous rappelons, et il faut bien l'avoir en tête, qu'une partie de ceux qui ont amené le groupe à cette situation sont encore aux commandes de la stratégie du groupe. Les déclinaisons se font sous forme de méthode Coué* : « nous aurons réussi si... ». Autohypnose ou automédication, pour sauver un groupe souffrant, avec un saupoudrage de belles paroles. Chacun des intervenants fixés sur les positions du groupe, afin de ne pas faire de sortie de piste. Une chose est sûre : pour aller dans la bonne direction, ce qui compte c'est « le planté de bâton ».

Certaines ambitions sont clairement peu convaincantes. Par exemple, celles de la direction financière qui semblent hors piste, en rejetant la faute sur les autres directions, toujours trop coûteuses. En guise d'aperçu, les RH qui peinent à combler le manque d'effectifs. Mais sans la finance, pas de marge de manœuvre. Avec un marché du travail extrêmement concurrentiel et en pleine mutation, difficile de conserver les talents et en attirer d'autres, sans argent. La direction financière semble seule à décider des pistes à prendre, sans tenir compte de l'environnement du groupe dans sa diversité métier. Les marchés financiers ne doivent pas être la boussole de la stratégie du groupe. Nous avons une raison d'être, c'est elle qui doit orienter la stratégie. Le tableau n'est pas totalement noir, certaines ambitions sont séduisantes : Nouveaux métiers et informatique. Auront-ils des moyens au service de leurs besoins ? L'attente est énorme, en particulier dans la direction informatique où il y a des salariés en souffrance ? D'autres ambitions sont très compliquées à évaluer : prenons l'exemple de la réorganisation omnicanale ? Il va falloir renouer un lien de confiance avec les équipes, tant la précédente ré-organisation a laissé des traces ! Il est important de noter que « nous aurons réussi » ce plan d'entreprise si les pouvoirs d'influence de chacun sont rééquilibrés. Pour la CGT La Mondiale, la première ambition aurait du être « nous aurons réussi, si nous valorisons, motivons et prenons soin de nos salariés et du dialogue social » ! L'inquiétude grandit chez les salariés, cadres et non cadres, administratifs, managers, commerciaux, mais aussi élu(e)s. En effet, le dialogue social passe par de simples discussions, où les propositions des syndicats ne sont plus prises en compte. Les CSE ont l'impression d'être de simples chambres d'enregistrement. Dans un groupe paritaire, ce n'est pas bon signe. Il faut impérativement que ce plan intègre cette dimension comme une bonne couche de poudre. Ce n'est pas le nombre de réunions mais la capacité à améliorer les accords qui importe.

Ces dernières années l'ont démontré, avec le client au centre de leur préoccupation, les salariés ont toujours été au rendez-vous des enjeux du groupe. Durant les 3 prochaines années, la direction générale doit être au rendez-vous aux attentes des salariés.

*La méthode Coué est une méthode fondée sur l'autosuggestion et l'autohypnose, due au psychologue et pharmacien français Émile Coué de la Châtaigneraie

Jetons de présence



A plusieurs reprises, nous nous sommes interrogés sur les jetons de présence perçu par notre nouveau directeur général, notamment ceux de Domitys dans une précédente In-

fonews. Nous partageons les précisions apportées par La CGT AG2R dans leur com' de novembre :

« A plusieurs reprises ces derniers mois, la CGT AG2R s'est émue que notre Directeur Général puisse bénéficier de jetons de présence, c'est-à-dire d'une rémunération annuelle supplémentaire de 50 000€, au titre d'administrateur du groupe immobilier Nexity. Nous étions légitimement choqués de ce bonus car nous sommes dans un groupe paritaire aux règles de gouvernance codifiées. A dénoncer régulièrement l'opacité du paradis social La Mondiale exécutive, nous ne pouvions laisser passer ce coup de canif supplémentaire. Or, nous n'avions pas connaissance que le directeur général reverse cette somme au sein du groupe. Pour être très précis, aucun montant ne transit par le Directeur Général, Nexity donne directement à La Mondiale. Voilà toute la beauté du paritarisme. Certes n'ayant pas cette information, nous ne mentionnons pas lors de nos écrits nos articles ; mais ceux-ci induisaient un soupçon d'arrangement peu moral ! Il nous est apparu important de « corriger » l'information car pour garder la confiance des salariés, nous devons être irréprochables dans nos affirmations. Notre rôle n'est pas de jeter l'opprobre sur un salarié, mais de vous donner des clefs de lecture basées sur des éléments factuels, de formuler des contrepropositions crédibles qui améliorent le quotidien de chacun sans mettre le groupe en danger. Nous interrogeons les organisations, questionnons les impacts, égratignons les fonctions, mais respectons l'adversaire. PS : L'auteur des articles « approximatifs » sera sévèrement puni par la CGT puisqu'il devra lire tous les discours du Directeur Général depuis son intronisation le 02 mai. »

Malade pendant les congés payés : demandez le report de vos jours !

« Vous tombez malade pendant vos vacances ? N'hésitez pas à demander à votre employeur le report de vos jours de congés payés, sur présentation d'un arrêt de travail. La jurisprudence française évolue parfois positivement sous l'influence du droit social européen. C'est tout particulièrement le cas en matière de congés payés, l'objectif étant de garantir aux travailleurs un droit effectif au repos après une période de maladie.

Des règles françaises restrictives...

Dans la plupart des entreprises, il est encore communément admis qu'un salarié malade durant ses congés n'a tout simplement pas de chance. Ses jours de congé sont perdus et la reprise du travail a lieu sans report possible. Seule exception, lorsque l'arrêt de travail survient avant la période des congés payés : le salarié demeure alors en arrêt durant le nombre de jours indiqués par le médecin, sans que ces jours ne soient décomptés au titre de ses congés. Mais, dans le cas où la maladie survient pendant ses vacances, on estime que le salarié ne peut prétendre à aucun report. À tort ! Car ces règles, issues d'une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation, sont contraires au droit européen.



... non conformes à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne

En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) fait la distinction entre le congé maladie, qui doit permettre au travailleur de se rétablir lorsqu'il est souffrant, et le congé payé, qui lui permet de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (CJUE, 10 sept. 2009, aff. C-277/88, point 21). Depuis plus de dix ans, les juges européens ont ainsi posé la règle suivante : « Le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé maladie, à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue » (CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11, point 21).

Peu importe, donc, le moment où survient la maladie, avant ou pendant les congés : le salarié doit se voir accorder un report pour bénéficier d'un temps de repos effectif.

Le droit français contraint d'évoluer

Deux arrêts récents de la Cour de cassation montrent qu'elle semble enfin disposée à faire évoluer sa jurisprudence. Y est affirmé, pour la première fois, la primauté du droit européen en matière de congés payés et le principe de l'interprétation conforme des lois françaises (Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-22214 ; Cass. soc. 15 sept. 2021, n° 20-16010).

La Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 18 mai 2022, a pris le relais et envoie un signal fort de mise en conformité avec la jurisprudence de la CJUE. Les juges versaillais l'affirment : « Eu égard à la finalité de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail. Ainsi, la maladie en cours de congé annuel suspend le cours du congé, de sorte que le salarié peut prétendre à un reliquat de jours. Dès lors qu'il apparaît que, durant ses congés payés, le salarié a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie, il peut donc prétendre au report des jours d'arrêt maladie qui ne peuvent être imputés sur son solde de congés payés » (CA Versailles, 17e ch., 18 mai 2022, n° 19/03230).

Passé relativement inaperçu, cet arrêt préfigure l'évolution, inéluctable, de la jurisprudence française. Comme déjà annoncé sur notre site, pour tous ceux qui entendent faire valoir leurs droits aux congés, la voie est ouverte !

Passé relativement inaperçu, cet arrêt préfigure l'évolution, inéluctable, de la jurisprudence française. Comme déjà annoncé sur notre site, pour tous ceux qui entendent faire valoir leurs droits aux congés, la voie est ouverte !

Source : droits.nvo.fr



ADHESION EN LIGNE



LA MONDIALE

CONTACT :

cgt.lamondiale@gmail.com

Facebook, Twitter, LinkedIn,
Instagram et site web



Benjamin LEGRAND
Elu CGT La Mondiale
suppléant au CSE

