

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 32

SOMMAIRE

P2 - NAO 2023 -
SOBRIETE FINANCIERE

P3 - DES PRIMES A LA
TETE DU SALARIE

P4 - INFO GROUPE

P5 - REFORMES DE
RETRAITES

P6 - NOUVELLE
DONNE, JOLI FIASCO

La CGT vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2023. Qu'elle soit riche de projets et de réussites, tant sur le plan professionnel que personnel. Pour le groupe, 2023 est synonyme du lancement du nouveau plan d'entreprise. Il n'aura échappé à personne le changement de paradigme de la nouvelle direction dans l'approche et la gestion du groupe. Cette année sera aussi marquée par les élections professionnelles en fin d'année. Elles seront importantes car vos élus auront fort à faire pour s'opposer à une direction loin des préoccupations terrain.

Les NAO en témoignent !

En 2019, la CGT faisait son apparition aux élections professionnelles. Présente sur un seul collège avec une liste incomplète, elle créait la surprise avec 7,99 % des suffrages sur le collège. Pas suffisant pour être représentative*, cela ne nous a pas empêché de peser fortement dans le débat syndical et ses orientations. Nos prises de positions sont scrutées et obligent d'autres syndicats à se positionner. Cette saine concurrence est gage de démocratie en entreprise.

Plus de concurrence, c'est l'assurance de syndicats combattifs.

Notre capital sympathie s'est matérialisé par un grand nombre d'adhésions, preuves que nos actions et nos prises de position sont appréciées. Grace à votre confiance, cela se traduira dans les urnes. Pour autant, il nous faut pouvoir présenter plus de candidat-e-s dans tous les collèges. Nous appelons d'ores et déjà à renforcer nos listes afin d'avoir un syndicat force de proposition, qui joue réellement son rôle d'opposant à la direction.

Vous pouvez être acteur de cette réussite en vous présentant sur les listes et / ou en invitant vos collègues à nous rejoindre.

*Représentativité syndicale : le syndicat doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages au 1er tour des dernières élections des représentants du personnel dans l'entreprise.

[Résultats des élections professionnelles 2019](#)



C'EST EN L'OUVRANT QU'ON GAGNERA

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](#)

PICSOU frappe encore !

En cette période de forte perte de pouvoir d'achat, la direction se la joue "sobriété financière". Où comment se moquer du monde sans être trop dans le « foutage de gueule » (pour reprendre l'expression de certains salariés). La pierre angulaire de cette stratégie est de lâcher du lest, sans en lâcher trop. Juste ce qu'il faut pour amadouer des syndicats peu enclin à la bagarre. Si la direction a souri jaune lors du mouvement social d'avril 2022, les publications et informations reprises dans la presse spécialisée ont fait leurs petits effets. Bienvenue M. Angles ! Le débrayage des Mondialistes a démontré que nous aussi, nous savons nous battre !



Bon nombre de salariés nous ont d'ailleurs sollicités afin de savoir "quelle est la raison du manque d'action côté La Mondiale pour les NAO : « Nous espérons mieux » « On est au courant de rien ». La raison est simple : ça négocie avec respect mais le couteau entre les dents coté AG2R.

Coté GIE AG2R, 6 syndicats sont représentatifs* : CGT, CFDT, CFE CGC, FO, UNSA, SUD-solidaires. Cette abondance de syndicats créent une saine émulation au service des salariés. En effet, chacun a à cœur d'être meilleur que l'autre. La bataille est donc plus rude entre les organisations syndicales et la direction même si chacun porte sa vision : La CFDT plutôt consensuelle est réformiste (réformer veut dire changer mais pas obligatoirement pour mieux), la CGT plutôt dans l'opposition est progressiste (recherche d'amélioration) ...

Coté GIE La mondiale, seuls 2 syndicats sont représentatifs* : CFDT et CFE CGC. Ajoutons que la CFDT est majoritaire (plus de 50% aux dernières élections professionnelles). Sans contester l'engagement de nos camarades, le manque de concurrence a tendance à laisser place à l'immobilisme. « On a toujours fait comme cela », « Avant on procédait ainsi »... Sauf que cela ne vous aura pas échappé, A.Renaudin n'est plus là et les petits nouveaux ne sont pas très attachés à l'ADN de notre belle Mondiale. Pour la direction avoir un syndicat majoritaire est une aubaine, car elle a juste à traiter avec lui pour obtenir un accord. L'évolution du groupe, ses réorganisations, ... Sont donc la conséquence d'un dialogue social pauvre.

On nous a reproché de ne pas faire d'heures d'information CGT « Vous êtes les seuls à communiquer, mais faites une AG à Mons ». La raison est simple, nous n'avons pas le droit de le faire. Contrairement à la CFDT et à la CFE-CGC, nous ne bénéficions d'aucun moyen financier (accord entreprise) donné par la direction; nous ne bénéficions que d'une vingtaine d'heures de délégation par mois pour aller à la rencontre des salariés, pendant que les autres organisation en consomment plusieurs centaines par mois... Lorsque nous serons représentatifs, nous aurons plus de moyens. Il ne tient qu'à vous !

N'étant pas représentatifs, certains trouveront que la CGT LA MONDIALE a la critique facile. Nous disons simplement qu'une stratégie collective est souvent plus efficace, et que lors des NAO il faut savoir gommer ses différences pour obtenir plus pour tous les salariés. Le calme relatif des organisations syndicales LA MONDIALE n'aura échappé à personne. Le manque de concertation entre les syndicats est un bonheur pour la direction. Nous déplorons que l'année électorale qui s'annonce tétanise tout le monde.

Vous pouvez également nous contacter par mail :

cgt.lamondiale@gmail.com



Reprenons la chronologie des NAO et comparons :

En 2022, l'intersyndicale groupe (Mondiale + AG2R) exige que les NAO 2023 débute après les congés d'été pour terminer en début d'année 2023. La direction cède face aux syndicats. En décembre, une intersyndicale AG2R interpelle les administrateurs avant le vote du marathon budgétaire pour obtenir de meilleures augmentations. Les budgets sont donc revus à la hausse.

	NAO GIE AG2R	NAO GIE LA MONDIALE
04/01/23	1ère proposition de la direction : SUD solidaires et la CGT claquent la porte, suivis de la CFDT et de l'UNSA. Immédiatement, ils contre-attaquent : NAO : le jour le plus NON , se réunissent en intersyndicale pour échauffer des idées d'actions : changement de la pastille teams avec des slogans : "1 vraie augmentation pour tous", quittent la table des Négociation QVT. Le but, faire de la pédagogie pour les salariés éloignés des sites centraux et de la dynamique syndicale. La CGT propose des actions « non conventionnelles».	La CGT LA MONDIALE partage les informations GIE AG2R sur ses réseaux sociaux. En effet, les NAO AG2R déterminent une tendance de ce qui sera proposé côté La Mondiale.
05/01/23	La CFDT AG2R annonce à la DRH qu'elle ne participera plus aux négo Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et en explique les raisons sur son site. La CGT s'y présente, lit une déclaration et quitte la réunion suivie par la CFE CGC.	La CGT LA MONDIALE partage les informations GIE AG2R sur ses réseaux sociaux. En effet, les NAO AG2R déterminent une tendance de ce qui sera proposé côté La Mondiale.
09/01/23		La direction fait la même proposition qu'au GIE AG2R aux organisations représentatives* La Mondiale.
10/01/23		La CFDT organise une réunion d'information pour prendre le pouls des salariés. La CGT LA MONDIALE communique : N.A.O 2023 – GIE LA MONDIALE : la direction offre des cailloux aux salariés comme solution à l'inflation .
11/01/23	2nde proposition de la direction. On peut légitimement penser que ce sont les organisations syndicales AG2R qui ont réussi à bouger les lignes. Tract immédiat : NAO : début d'un retour à la raison de la direction ?	Le 11 janvier la CFDT prend l'initiative d'écrire une lettre à Mr Angles (l'initiative est bonne mais un courrier intersyndical La Mondiale aurait été plus probant).
13/01/23		NAO commerciaux : aucune info ne filtre
16/01/23		2nde proposition : par ricochet des actions AG2R la direction fait la même proposition pour le GIE La Mondiale.
17/01/23		La CFDT communique sur son site. La CGT LA MONDIALE communique : N.A.O 2023 GIE LA MONDIALE (suite)
19/01/23		Communication de la CFE CGC La mondiale sur les NAO commerciaux et administratifs
20/01/23	3ème proposition de la direction : identique dans les 2 GIE.	3ème proposition de la direction : identique dans les 2 GIE. Communication de la CFDT la mondiale sur son site. La CGT LA MONDIALE communique également : N.A.O 2023 GIE LA MONDIALE : COMMERCIAUX et N.A.O 2023 – GIE LA MONDIALE / administratif : Nouvelles propositions
24/01/23	Ultime proposition de la direction : identique aux 2 GIE	la direction informe enfin les syndicats La Mondiale avant ceux d'AG2R pour faire une ultime proposition. On pourra dire que ce sont des hasards de calendriers, mais il nous paraît évident que les syndicats La Mondiale sont nettement moins bien considérés que leur homologue AG2R. Sur ce terrain aussi, il faut être combatif. Les salariés La mondiale ne sont pas des salariés de seconde zone !!!
30/01/23	Les syndicats représentatifs ont jusqu'au 30/01/2023 à 17h pour donner leur réponse. En cas de désaccord, une décision unilatérale de l'employeur appliquera la proposition du 20/01/23.	Les syndicats représentatifs ont jusqu'au 30/01/2023 à 17h pour donner leur réponse. En cas de désaccord, une décision unilatérale de l'employeur appliquera la proposition du 20/01/23.

Celles et ceux qui souhaitent voir des syndicats plus revendicatifs, pugnaces, belliqueux pour la défense de leur pouvoir d'achat sont forcément déçus. En cette année exceptionnelle (inflation record et élections professionnelles pour le GIE LA MONDIALE), voici le résultats des NAO administratif 2023 en cas de signature :

AUGMENTATION COLLECTIVE :	<p>2% pour les salaires inférieur à 35000€ annuel avec un plancher à 700 € brut ;</p> <p>1.8% pour les salaires entre 35000 euros et 45000 euros ;</p> <p>1.4% pour les salaires entre 45000 euros et 55000 euros ;</p> <p>1.2% pour les salaires entre 55000 euros et 65000 euros.</p> <p>1% pour les salaires au-delà de 65000 € (Hors COMADIR, COMEX et CDG)</p> <p>18 mois d'ancienneté au 31 décembre 2022.</p> <p>applicable au 1er janvier 2023</p>
PRIME « MACRON » :	Prime de 800€ (soumises à charge au-dessus de 3 SMIC et proratisée en fonction du temps de travail, des arrêts maladie...) (versée en avril)
FORFAIT TELETRAVAIL :	2,5€ par jours au lieu de 2€ actuellement (non rétroactif) ;
TICKET RESTAURANT :	Passage du montant du ticket restaurant de 8.81€ à 9.87€

Cliquez sur l'image pour nous rejoindre



Vous pouvez également nous contacter par mail :

cgt.lamondiale@gmail.com

*Représentativité syndicale : le syndicat doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages au 1er tour des dernières élections des représentants du personnel dans l'entreprise.

Un traitement particulier au service Gestion Epargne Retraite Individuelle ?



Nous abordons ici le thème sensible des rémunérations, en zoomant sur les primes dites d'objectifs, censées renforcer la motivation individuelle des salariés et leur efficacité.

Des salariés de la Direction Gestion Epargne Retraite Individuelle (DGERI) ont été surpris d'apprendre que dans

tous les services, ces primes étaient fixées au minimum à 800 euros bruts en classe 4. Or depuis plusieurs années, le minimum en classe 4 pratiqué en DGERI est de 600 euros pour chaque salarié.

Après recherches : les primes sont formalisées dans un document titré « *DEMARCHE VARIABLE DES COLLABORATEURS ADMINISTRATIFS LA MONDIALE* ». Il stipule que l'enveloppe globale des primes est déterminée en fonction des effectifs du service et de la classification de chaque salarié suivant un barème prédéfini, voir le « Guide Campagne de révision salariale * ».

On comprend aisément que pour un service composé de N salariés en classe 4, un budget prévisionnel de N salariés classe 4 x 800 euros est alloué.

On peut dès lors légitimement s'interroger :

- Pour quelles raisons les primes d'objectifs dans la Direction Gestion Epargne Retraite Individuelle dérogeraient à ces règles ?
- Pourquoi depuis plusieurs années les salariés sont-ils pénalisés par rapport aux autres services, seraient-ils moins méritants ou reconnus ?
- Qu'advient-il des 200 euros de différentiel prévus dans l'enveloppe initiale ?

Après l'intervention de nos camarades de la CFDT LA MONDIALE en juin 2022, cette direction s'engagerait désormais à octroyer en 2023 un objectif supplémentaire d'une valeur de 200 euros bruts aux gestionnaires seulement **SUR DEMANDE INDIVIDUELLE**. **

Donc ce serait aux salariés de réclamer, de faire plus pour obtenir le minimum prévu ?!

Nous ne sommes pas alignés sur cette façon de faire et réclamons :

- Que les primes d'objectifs soient fixées à 800 euros minimum en classe 4 pour chacun des salariés ! Les missions supplémentaires/exceptionnelles doivent être rétribuées au-delà du minimum de prime et non l'inverse !
- Une véritable communication transparente de nos directions sur l'utilisation de l'enveloppe des Augmentations Individuelles (AI) et des primes qui doivent être traitées **DISTINCTEMENT**,
- Une plus grande égalité de traitement inter services et inter entités.

Par ailleurs, certaines situations sont inacceptables :

- Des gestionnaires qui restent parfois en classe 3 pendant 10 ans,
- Des gestionnaires qui ne sont plus augmentés une fois en classe 4 (6 ans d'attente, voire plus),
- Noyer le poisson en annonçant X% d'augmentation générale lors des restitutions pour justifier l'absence d'AI,
- Des primes sous-divisées et dépouillées ressemblant d'avantage à des comptes d'apothicaires avec des primes

réduites à 250 euros bruts annuels par exemple.

Qui peut être sérieusement motivé avec une prime de 16 euros net mensuelle et se sentir reconnu ?!

La rétribution de tout un chacun est nécessaire, mais pas au détriment de l'enveloppe des primes, et encore moins des personnes investies et méritantes ! D'autant que les enveloppes peuvent être négociées à la hausse par les responsables de services auprès de la RH, encore faudrait-il que cette volonté existe et ne soit pas mal perçue par notre Direction quand elle dépasse le budget de l'enveloppe initiale ?!

C'est dans un contexte d'inflation galopante, d'absence de négociation en 2022 que nous demandons :

- La fixation des primes d'objectifs en classe 4 à 800 euros minimum au sein du service concerné,
- La redéfinition des fiches de postes en fonction des évolutifs métiers qui rendent ceux-ci plus complexes et exigeant en termes de formation, d'adaptabilité et de compétences.

Un véritable statut pour les Référénts Techniques classés 4 qui deviennent pour la plupart des postes de chargés de mission déguisés (qui eux ne sont pas classe 4 et sans augmentation pendant 6 ans...) et qui ne sont plus en phase avec leur coeur de métier de proximité avec les collègues ! Ce statut doit permettre l'accession à la classe 5 ni plus ni moins ! Faut-il rappeler que nos RT ne bénéficient d'aucun statut formalisé par une fiche de poste.

Par ailleurs, la prime d'objectif des RT couramment fixée à 1200 euros dans d'autres services peut se retrouver réduite à 800 euros au motif qu'il faudrait accomplir des missions supplémentaires pour atteindre 1200 euros... quel intérêt à devenir Référént Technique ? On marche sur la tête.

Comment créer des vocations sans fiche de poste et sans reconnaissance, comment favoriser l'évolution professionnelle sans possibilité d'augmentation ni de mobilité ?!

Faut-il rappeler qu'après un mouvement social en intersyndicale historique au sein du groupe, seule une frugale augmentation de 1.2 % a été consentie alors que la moyenne sur le marché du travail était de 3%*** en 2022 ?!

Comment notre Direction compte-elle tenir sa feuille de route avec des résultats identifiés comme insuffisants dans le « **baromètre de l'engagement** » alors que « **le corps social est en déficit de confiance** » ****, ce sont ses propres termes !

« **Attirer, motiver, développer et retenir les talents** » seraient les leitmotivs de la direction.

Pour éviter « **les risques mortels d'explosion et d'implosion** » bien identifiés là encore, l'ensemble des salariés ne veulent plus d'arrangements entre amis mais des engagements en toute transparence et des actes forts.

SOURCES :

* Guide Campagne de révision salariale dans le RDG.

** le mag n°8 CFDT juin 2022

***<https://www.vie-publique.fr/en-bref/285264-negociations-salariales-hausse-marquee-des-salaires-en-2022>

**** Informations émanant de la restitution du COMADIR 06/2022.

L'aidant de l'amer * !

Dépit et colère sont des sentiments récurrents pour nos collègues aidants à la vue des communications du groupe sur le sujet. Sur DECLIC et les réseaux sociaux, la direction est élogieuse dans ses communications sur les actions externes que mène notre groupe en faveur des aidants !!! En interne, toujours rien pour soulager, accompagner et prendre en compte les compétences développées par les aidants.

Après de nombreuses années de revendications de la CGT AG2R, la direction a enfin consenti à ouvrir une négociation en faveur des aidants dans le cadre de la QVCT. Les départs successifs du psychologue du travail et de la personne en charge du sujet nous incitent à communiquer à nouveau sur le sujet pour signifier à la direction qu'il est, comme celui de l'égalité femmes-hommes, prioritaire pour la CGT du Groupe ! On ne lâche rien !

**On adore ce titre et l'article de la CGT AG2R, on s'est donc permis de le reprendre*

Recouvrement des cotisations : Très bonne nouvelle pour le groupe et AG2R en particulier !

Le gouvernement a annoncé que le projet de transfert du recouvrement des cotisations retraites complémentaires vers les URSSAF était abandonné. C'est un énorme soulagement pour nos collègues de l'Institution de Retraite Complémentaires (IRC AG2R) et c'est évidemment la reconnaissance de leur expertise !

Le transfert de l'activité, qui devait se faire au 1^{er} janvier 2023, faisait clairement peser une menace sur l'emploi au sein du groupe. En effet, selon les scénarii, plus de 600 salariés étaient concernés.

Si la CGT AG2R n'a pas ménagé sa peine, c'est bien la mobilisation de toutes les organisations syndicales, de l'AGIRC-ARCCO... qui a permis de faire reculer les pouvoirs publics. Le collectif a payé !

Ce renversement complet de situation va, en interne, contraindre à revoir totalement la trajectoire des emplois. En effet, le groupe avait anticipé le transfert en déléguant une grande partie des activités à la sous-traitance. La CGT AG2R y avait consenti afin d'éviter un plan social lors du transfert. Celui-ci n'étant plus d'actualité, la sous-traitance n'est plus d'actualité non plus.

Référent harcèlement sexuel et comportements sexistes : Intérim de circonstance coté direction

Suite au départ du groupe de la référente coté direction, un intérim est organisé pour remplir les missions avant recrutement. Si la situation oblige la direction à faire du provisoire, cela doit être le plus restreint possible.

Le rôle et les missions des référents sont encore trop méconnus. Nous saisissons donc l'opportunité pour vous rappeler que depuis maintenant 4 ans, un référent harcèlement et comportements sexistes a été désigné par le CSE. Vous pouvez le saisir en toute confidentialité si vous êtes victime ou témoin de comportements ou de paroles à caractères sexuels déplacés. Son rôle est d'informer, d'orienter et d'accompagner victimes et témoins, d'alerter la direction pour que des actions soient mises en place. Il faut avoir à l'esprit qu'il y a très clairement un « avant » et un « après ». Désormais, lorsque des comportements, des écrits et/ou des paroles inappropriés sont avérés, des sanctions sont prises qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Vous aussi avez un rôle à jouer en dénonçant les situations qui vous mettent mal à l'aise. En procédant ainsi, vous vous protégez et protégez vos collègues.

Contactez la référente du CSE : Sylvie DELAMARRE

Organisation omnicanale : C'est mieux que si c'était pire !

Le CSE a souhaité être accompagné par un expert, afin de rendre un avis sur la réorganisation commerciale suite à la création d'une direction omnicanale. La précédente organisation a laissé des stigmates importants. Complètement foireuse, elle n'a absolument rien amélioré en terme de synergie et encore moins en terme d'outils. Nos commerciaux et nos assistantes ont soufferts, et dû trouver des solutions de contournement en dépensant une énergie chronophage pour atteindre leurs objectifs. Le rapport de l'expert confirme ces éléments. Il était donc vital de changer tout cela sans pour autant faire n'importe quoi. La nouvelle organisation promet, mais laisse malheureusement beaucoup de zones d'ombres. Peu de mesure collective d'accompagnement, uniquement de l'individuel si quelque chose est détecté. Toujours aucune interrogation de fond sur la rémunération des commerciaux. Si par le passé un fixe faible compensé par un variable important a fait ses preuves, le marché a changé. La concurrence est plus acharnée. Toujours à la ramasse avec nos outils informatiques, nous avons un retard important face à la concurrence. Pas sûr que cette organisation facilite le travail des assistantes ! Rien non plus qui ne concerne nos collègues ultra marin alors que leur spécificité et leur contribution sont importantes. Le CSE ne s'y est pas trompé et a rendu un avis défavorable.

La direction supportera-t-elle les élus CGT jusqu'à 64 ans ?

La bêtise de cette Nième « réforme » a le mérite de faire exploser le nombre de simulations en ligne de son âge de départ en retraite. Une grande part de la gent féminine a eu la confirmation que ce sont les 67 ans qui leur sont imposés pour une retraite à taux plein. Une réforme juste aurait été de s'attaquer à ce type de sujet puisque tout au long de leur carrière elles gagnent déjà moins qu'un homme ! Lors de négociations, imaginons la délégation employeur en déambulateur et celles des syndicats en fauteuil, se donner rendez-vous chez Domitys ! Chaque délégué syndical, assis sur la **chaise du client recyclée en chaise percée**, revendiquera : plus de purée dans les RIE ! Un meilleur remboursement des prothèses auditives...

Les Français ne s'y sont pas trompés : 2 millions étaient dans la rue pour dénoncer cette contre-réforme. n'oublions pas ceux que faisaient grève sans pouvoir se déplacer dans la rue. Au sein du groupe, la direction ne donne pas le nombre de grévistes, mais nombreux étaient dans les cortèges. En ces temps post COVID où résignation et individualisme sont mise en avant, l'espoir existe encore ! Collectivement soyons fiers de cette première étape réussie !

La CGT vous donne rendez-vous dans la rue le 31 janvier !!!

La retraite expliquée de A à Z (cliquez sur l'image pour lire la vidéo) :



Pourquoi la contre réforme mobilise t elle contre elle ?

Le gouvernement a tiré les leçons de l'échec de l'usine à gaz du projet à points. Aujourd'hui, il a décidé de faire simple, mais l'objectif reste le même : diminuer la part des richesses produites consacrée au financement des retraites.

Sous couvert de contreparties comme le relèvement du montant minimum des pensions, la réforme 2023 est en fait encore plus dure que celle avortée de 2020. Si elle était appliquée, elle serait plus rapidement défavorable aux salariés et accélérerait la baisse des pensions. La « garantie » d'un minimum de pension à 1 200 € n'est qu'un leurre, car elle ne serait effective que pour les carrières complètes.

Retraites : Ce que vous devez savoir

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) sur l'état de notre système de retraite dans son rap

port «Evolutions et perspectives des retraites en France» (sept. 2022), indique que le système de financement des retraites est non seulement à l'équilibre mais en plus il est excédentaire en 2021 de 900 millions d'euros et en 2022 de 3,2 milliards d'euros. Il montre que le système de retraite français ne devrait pas présenter de déséquilibre financier majeur au cours des années à venir, tout en soulignant la baisse à venir du niveau de vie relatif des retraités. Alors, pourquoi une réforme des retraites ? L'objectif du gouvernement : Tenir à 0,6% la hausse annuelle des dépenses publiques, comme le gouvernement l'a promis à Bruxelles en juillet 2022 dans son "programme de stabilité".

Quelles solution alternatives ?

Pour la Cgt, les leviers d'action pour assurer le financement pérenne des retraites sont nombreux. Pour financer de meilleures pensions et la retraite à 60 ans, les solutions existent. En augmentant les salaires, en créant des emplois, en mettant à contribution les dividendes, en assurant l'égalité salariale, ... Le gouvernement refuse d'en débattre.

Le 31 janvier ne comptez pas que sur les autres pour défendre votre retraite ! Défendez la, vous aussi !

Ce n'est pas de sa faute, évidemment, mais la prestation de notre directeur général a viré au cauchemar ce 24 janvier 2023.

Rendez-vous était pris pour que les salariés puissent découvrir « la nouvelle donne ». Au lieu d'un échange direct et interactif, on nous a proposé une émission enregistrée. Une émission où Bruno devait présenter ses potos du paradis social La Mondiale exécutif et exposer la stratégie pour sortir le groupe de l'ornière dans laquelle une partie d'entre eux nous a mis.

Sur la forme, on a donc assisté, péniblement, vues les conditions techniques du visionnage, à un discours formaté, sans interaction. Le manque de spontanéité était flagrant. Un directeur général qui a peur d'entrer dans l'arène laisse songeur !

Sur le fond, nous avons pu voir des responsables hors sols, qui s'écoutent parler et s'auto congratulent, aucun effort de pédagogie pour les salariés qui n'ont soit pas compris les multiples termes techniques, soit ne se sont pas sentis concernés et qui attendaient des mesures concrètes. Peu, voire même aucun mot de remerciement pour les salariés ou de reconnaissance pour leur travail.

Les salariés s'interrogent, combien a coûté cette grande messe ? Quelle est la pertinence d'étayer les propos par des images de Poutine et du nucléaire ?

Pourquoi avoir exigé que les salariés soient présents devant leur écran à 9h30 pour écouter le Directeur général, alors qu'ils avaient la possibilité de voir l'émission à n'importe quel autre moment ? Notons que la plénière du CSE LA MONDIALE se tenait au même moment. Bel exemple d'un dialogue social épanoui.



ADHESION EN LIGNE

la
cgt



LA MONDIALE

CONTACT :

cgt.lamondiale@gmail.com

Facebook, Twitter, LinkedIn,
Instagram et site web



Benjamin LEGRAND
Elu CGT La Mondiale
suppléant au CSE