

la
cgt

Proche
Solidaire
Efficace

JUIN 2023

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 37

SOMMAIRE

P2 - Mutualisme et
Paritarisme :
QUESACO ?

P3 - Elections : Les
sujets qui vont vous
impacter !

P4 - INFOS GROUPE

P5 - QVCT : Une né-
gociation en cou-
rant alternatif

P6 - l'Ugict ?

P7 - Télétravail et
inaptitude

P8 - Culture

Ça y est, l'été est là, avec son lot d'actualités.

Coté météo d'entreprise, le coup de chaud est déjà là. Le plan de sobriété énergétique semble suffisamment bancal pour ne pas être présenté aux élus. Que doit-on faire en cas de canicule ? « On verra en septembre » a d'abord répondu la direction !

Plus nuageux, seront les prochains CSE où les débats sur le flex-office risquent d'être orageux. Idem pour l'avis sur le nocif règlement intérieur (lire notre article p4).

L'envie de redonner du souffle lors du séminaire COMADIR (voir notre article p4) et beaucoup de vent pour pas grand-chose au « com1comex ».

La météo syndicale est orientée plein soleil et la CGT se porte bien ! L'institut Montaigne, en partenariat avec Elabe et *Les Echos*, a réalisé en avril 2023 une étude intitulée : Les français et les syndicats. Le principal enseignement est que les pronostiques sont totalement déjoués sur la mort annoncée des syndicats. Ainsi, 52% des Français estiment que les syndicats sont plutôt un élément de dialogue. Cette perception est en nette hausse (+12 points) par rapport à la dernière mesure effectuée en janvier 2020.

Ce qui nous réjouit le plus, c'est que la confiance envers la CGT pour améliorer la situation des salariés est en hausse. La CGT est située parmi les 1ers syndicats capables d'améliorer la situation des salariés (29%, +8 points) avec la CFDT (29%, +3). Enfin, 55% des Français considèrent que l'action des syndicats de salariés est efficace au sein des entreprises.

La CGT espère que malgré l'inflation et les salaires qui stagnent vous pourrez prendre des congés en famille et/ou entre amis, et ainsi profiter des activités estivales avant de reprendre le travail !

**On peut ne pas être
100% d'accord
avec la CGT,**

**mais elle sera
toujours 100% à
vos cotés !**

La CGT La Mondiale est présente sur Facebook et LinkedIn !

Abonnez-vous à notre *newsletter* présente en page d'accueil de notre site : lamondiale.reference-syndicale.fr !

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



Notre groupe est régi par des modèles, qui dans le détail sont assez opposés : Le Mutualisme et le Paritarisme.

Le Mutualisme : La Mondiale et VIASANTE

Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif, dont l'essor commence au XIXe siècle. L'objectif était alors d'assurer, à leurs membres, des prestations dans les branches de la maladie, accident, vieillesse ou décès. Depuis l'apparition de la Sécurité sociale, elles agissent en complément de celle-ci. Elles sont organisées selon le principe démocratique « un homme, une voix ». Elles s'organisent dans un cadre juridique : le Code de la mutualité. **VIASANTE** porte ce modèle dans le groupe.

Les mutuelles d'assurance, contrairement aux assureurs au sens strict (rémunération d'actionnaires), sont des structures hybrides à but non lucratif. Les assurés sont des sociétaires qui élisent des représentants bénévoles et il n'y a pas d'actionnaire à rémunérer. Elles s'organisent dans un cadre juridique : le Code de l'assurance. **La Mondiale** porte ce modèle dans le groupe.

Le paritarisme : AG2R et ARPEGE

Les institutions de prévoyance sont, elles aussi, des organismes à but non lucratif. Elles sont dirigées par des Conseils d'administration constitués à parts égales de représentants de salariés et de représentants d'entreprises. On parle alors d'un organisme paritaire. Les institutions de prévoyance proposent des prestations et des services à caractère collectif dans le domaine des assurances de personnes. Les administrateurs, bénévoles, sont nommés par leur confédération respectives (CGT, MEDEF...). Elles s'organisent autour d'un cadre juridique : Le code de La Sécurité sociale. **AG2R** porte ce modèle dans le groupe.

Ce très bref résumé de la constitution de notre groupe explique sa totale singularité, sa complexité et surtout sa richesse nourrie par la « confrontation » de ces mondes. Cela explique aussi pourquoi il existe plusieurs conventions collectives au sein de notre groupe et pourquoi chacun bénéficie d'avantages que les autres entités n'ont pas toujours.



Ce mois-ci, nous souhaitons aborder les échéances auxquelles auront à faire face vos élus ses 4 prochaines années pour défendre vos intérêts. La tâche sera ardue tant la vitesse des changements s'accélère :

- Sans surprise, un très grand nombre d'accords sera à renégocier : Intéressement, NAO (salaires, primes, tickets restaurant...), télétravail, égalité professionnelle, handicap (etc) ;

- Vraisemblablement arrivera la négociation en vue d'une harmonisation des rémunérations des commerciaux du groupe. C'est une promesse qu'a faite la directrice de l'omnicale, lorsqu'elle a présenté sa réorganisation. Chantier ô combien épineux puisque tout diffère entre Mondialistes, et nos collègues commerciaux et assistantes AG2R. Il serait étonnant que l'objectif soit de fournir une voiture de fonction à chacun. Une baisse pour tous semble plus probable ;

- Le plus « gros morceau » pourrait être le rapprochement des salariés La Mondiale et AG2R (ceux du concurrentiel) sous la même bannière. Ce serpent de mer pourrait cette fois être étudié très sérieusement. Là aussi, ce sera l'occasion de tirer terriblement vers le bas les avantages de chacun pour aboutir à un accord que la direction qualifiera d'« équilibré ». C'est à dire fortement porteur d'économies. Dans ce genre de rapprochement, absolument tous les accords sont renégociés (temps de travail, rémunération,...). Notre directeur en rêve et la DRH pourrait exaucer son vœu. Faire mieux que sa prédécesseuse qui avait mis près de 2 ans pour le rapprochement AG2R et Réunica alors que les métiers, la convention collective et l'ADN étaient semblables. Son ambition serait alors de rapprocher La Mondiale et AG2R en quinze mois !

Attention : ce point est à mettre au conditionnel, car il dépend avant tout d'un « go » politique (représentant des sociétaires et surtout administrateurs AG2R) ;

- Plus improbable, le rapprochement avec un autre groupe. Le très light partenariat avec la MAIF ne semble pas, à ce stade, être annonciateur de bouleversement révolutionnaire. Mais d'autres acteurs existent, et on sait que le directeur général ne souhaite pas être le simple gestionnaire de l'empire créé par son prédécesseur !

Les congés approchants, nous clôturons ici notre premier focus élection entamé ces six derniers mois. Les élections précédentes ont été marquées par une forte abstention or elle vous pénalise car elle affaiblit les organisations syndicales. Notre petite taille n'a jamais été un frein et nous prouvons notre implication à vos côtés par une communication régulière et tenace. Nous espérons bien sûr que votre vote se portera sur nos listes. Il ne tient qu'à vous de compléter nos rangs et ainsi permettre à la CGT d'être représentative à LA MONDIALE. A la lecture des chantiers ci-dessus, vous comprenez qu'il faut une organisation syndicale capable de défendre vos intérêts et de tenir ferme devant la direction.



Séminaire COMADIR : La « Nouvelle donne » viellera-t-elle comme le bon vin ?

Nous l'avons déjà dit, changement de direction est synonyme de changement de méthode.

Il est normal qu'un nouveau dirigeant bien charpenté s'entoure d'une garde rapprochée et qu'il faille à celle-ci un temps de macération pour bonifier. Mais, c'est à la méthode d'assemblage et à la capacité à conserver un bouquet de talents autour de soi, de profils différents capable d'interroger voir de s'opposer, qu'on mesure la force du maître de chai.

L'histoire retiendra des départs de grands crus lors de la prise de fonction de la nouvelle direction. L'équilibre subtil d'arôme à la souplesse délicate qu'a forgé A. Renaudin, le fameux mariage de la carpe et du lapin, a fortement basculé vers un assemblage à l'esprit AOC bancaire avec des méthodes plus austères. Une fuite des cerveaux, un peu moins en accord avec les directives du sommet, pour « raison de santé », « réorientation de carrière », « choix personnel », creuse l'équilibre délicat du groupe. On s'en est rendez compte lors du séminaire COMADIR, une cour s'installe et fait des « sarments » d'amour au patron. Attention à ne pas s'enfermer au château Malesherbes et à rester au contact de ceux qui vendangent la richesse du groupe.

Com1comex : Bientôt la saison 2

Il y a un an, une poignée de super-salariés entraînent dans l'Aventure, choisis par la direction, pour entrer dans un dispositif inédit. La voix leur a dit qu'ils étaient importants, essentiels, le futur, l'espoir, la quintessence de ce qui se fait de mieux... Coachés par l'élite du CDG, nos supers allaient devenir encore plus supers ! Et nous, trop jeunes et trop vieux, allions voir, ce que nous allions voir... Et on n'a pas vu grand-chose !!! Il faut le dire, cette saison 1 a manqué d'interactivité avec les autres salariés. Habitue à une comm' décomplexée sur déclics, cette fois-ci la direction a été avare. Les posts se comptent sur les doigts des deux mains, pour ne pas dire d'une main ! Nos supers ont semblé inaccessibles. Ça a manqué de photos dédicacées, de mugs à l'effigie du com1comex... Impossible de collectionner les figurines de tes supers préférés ! On espère donc que les coachs, qui ont dans leur équipe les supers de la saison 2, seront plus imaginatifs. Pourquoi pas des battles supers saison 1 vs supers saison 2 ? A quand les cartes pokéCom-1comex qu'on peut s'échanger à la machine à café ? Mais au fait, que remporte le grand gagnant ? On s'interrogera surtout sur la méthode et l'utilité d'un tel dispositif, si ce n'est freiner la fuite des cerveaux ? Comme les trop jeunes et les trop vieux, on va donc s'asseoir confortablement sur la super chaise client avec du popcorn et découvrir nos nouveaux importants, essentiels, le futur.

Règlement Intérieur (R.I) : liberté de parole en péril !



Dans l'entreprise existe des chartes qui en appellent au bon sens moral orienté éthique, exemplarité... Ce sont des repères qui s'applique mais qui n'ont aucune valeur juridique contrairement au R.I qui, s'il n'est pas respecté peut conduire à des sanctions allant jusqu'au licenciement. La direction générale prétexte un besoin de conformité pour annexer ces chartes au R.I. Elle semble prompte à faire la leçon alors qu'on peut douter de son exemplarité puisque le Comité de direction Groupe (CDG) est salarié du paradis social La mondiale exécutive.

Les conséquences sont d'une gravité extrême. Par exemple, lorsque la direction s'est autocensurée sur DECLICS des résultats NAO, un grand nombre de salariés ont manifesté leur mécontentement. Le nombre de réactions négatives a été tel que la direction a dû couper le flux des messages. Désormais, de tels commentaires pourraient être sanctionnés pour « déloyauté » envers le groupe !!!

Le CSE doit émettre un avis sur les propositions de la direction en juillet. Cet avis n'est que consultatif ! C'est à dire que même négatif, le RI sera annexé des textes limitant la liberté d'expression, censurant ainsi la voie démocratique dans l'entreprise.

Il est donc impératif que les élus du CSE rendent un avis le plus circonstancié possible sur les abus que la direction intègre. Un salarié sanctionné pourra ainsi produire cet avis à l'inspection du travail et aux juges prud'hommaux en cas de litige. Car c'est bien de cela qu'il s'agit !

Ces annexes mettent aussi la pression sur les organisations syndicales quant à leur liberté de parole et de ton. Pour la CGT, la liberté d'expression ne s'use que si on ne l'utilise pas. Vous pouvez compter sur nous pour dénoncer encore et toujours les stratégies qui vont à l'encontre du bien des salariés !!!

La négociation d'un accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) a commencé à l'époque où le COVID n'existait pas et devrait (enfin !) se clore dans les semaines qui viennent.

C'est certainement l'un des sujets les plus épineux à traiter car son périmètre peut regrouper un nombre infini de problématiques : Harcèlement, risques psychosociaux, aidants, management, ... Il a donc fallu s'entendre sur une méthodologie et prioriser les thèmes à aborder.



COVID, réforme des retraites ont mis en exergue à quel point le travail redevient un outil et n'est plus une fin en soi. Les salariés s'interrogent plus qu'avant sur l'évolution des organisations de travail et leur place dans celles-ci. La porosité entre vie pro/vie perso contribue elle aussi fortement à la recherche de sens.

De leur côté, les employeurs cherchent à être de plus en plus présents dans la vie privée (refus d'une négociation « droit à la déconnexion » dans notre groupe) tout en regrettant qu'en retour les salariés revendiquent des compensations à cette intrusion.

Sur DECLICS, on nous incite à faire du sport, on nous donne des conseils pour bien dormir. Le tout afin d'être plus productifs au travail.

Derrière ces conseils qui se veulent bienveillants, le seul et unique objectif est de rendre plus rentable les organisations. On instaure le culte de la performance comme si un salarié était un sportif de haut niveau. Hélas, trop souvent cette injonction de la rentabilité réduit la capacité de pensée, d'avoir une vision globale et donc d'en tirer les enseignements. Dans le groupe, l'immense majorité des managers a, par exemple, peu de marges d'action et de réelle autonomie. Le rôle se cantonne trop souvent à effectuer du reporting pour atteindre les objectifs intenable, ce qui accentue la pression sur toute la chaîne opérationnelle.

C'est sur ces points que la QVCT doit énoncer des règles pour redonner du sens au travail et en finir avec une pression insoutenable. Un salarié peut s'adapter aux changements s'il en comprend le sens. A contrario, l'incompréhension face aux changements continus crée de l'instabilité et devient un facteur de désengagement et de risques psychosociaux. Le salarié peut être loyal envers l'employeur si la réciprocité est vraie. Or, telle n'est plus le cas dans le groupe !

Le cahier des charges de l'accord QVCT doit donc avant tout tisser le lien entre les attentes des salariés et de l'employeur sur leur définition du travail. Affichage ou réelle prise de conscience sociétale de la direction, l'accord nous le dira !



L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) est une organisation confédérale de la CGT qui rassemble les Cadres, ingénieurs et techniciens adhérents à la CGT, organisés dans les Unions fédérales des ingénieurs, cadres et techniciens de leur fédération professionnelle. L'Ugict est membre de Eurocadres, organisation affiliée à la Ces (Confédération Européenne des syndicats), afin de travailler à de réels droits sociaux en Europe.

L'Ugict CGT, créée en 1963, est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler les Ingés Cadres Techs. Elle permet aux 80 000 Ingé, Cadres et Techs syndiqué(e)s à la CGT et affilié(e)s à l'Ugict CGT de définir leurs revendications et de décider de leurs actions, elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salarié(e)s.

Qu'apporte l'Ugict à ses adhérent(e)s ?

Elle leur offre la possibilité d'être acteur de la vie syndicale à partir de leurs spécificités, de se faire entendre sans s'opposer aux autres catégories. Ils ont à leur disposition, des structures, au plan national : l'UGICT, dans les branches professionnelles : les Unions fédérales et au plan départemental : les Commissions départementales. Des collectifs nationaux travaillent à la prise en compte de la diversité des problèmes par catégorie, par activité professionnelle et par thème. L'UGICT met à leur disposition un journal : OPTIONS et leur propose des formations spécifiques. Etre affilié, donc identifié UGICT, permet de recevoir les informations spécifiques professionnelles et interprofessionnelles.

L'Ugict CGT propose notamment pour les cadres :

Un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle :

L'intensification du travail est une réalité largement partagée. Des charges allant crescendo, une durée du travail sans réelle limite, une disponibilité augmentée liée à des logiques d'immédiateté couplée à un manque de personnel... Légalement, le respect des temps de travail / temps de repos comme le maintien en bonne santé des salarié(e)s est une obligation de l'employeur. Dans les faits, cette responsabilité est largement reportée sur les salarié(e)s. L'Ugict-CGT a été la première à faire de la réduction du temps de travail et de la charge de travail une priorité, en introduisant la notion de « droit à la déconnexion » qui a été intégrée dans la loi. Nous revendiquons une réduction du temps de travail à partir du décompte de tous les temps travaillés et un droit effectif à la déconnexion

L'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences et le harcèlement au travail :

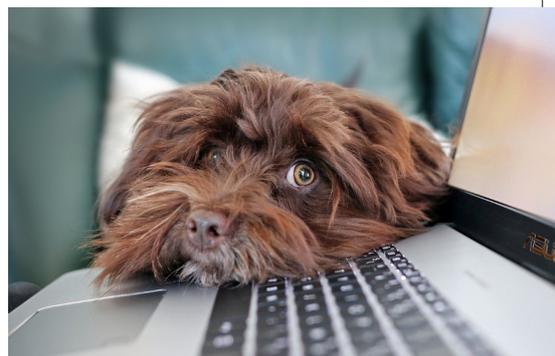
L'Ugict-CGT a lancé une campagne « #VieDeMère, avoir une carrière c'est toute une histoire » pour dénoncer ces discriminations, exiger des droits pour articuler parentalité et développement de carrière et informer les femmes sur leurs droits.

Un meilleur reconnaissance salariale :

Entre le marteau et l'enclume, les cadres sont très souvent les oubliés des NAO.



Le magazine NVO Droits, nous informe dans son article du 2 juin 2023 sur l'inaptitude et le télétravail. En cas d'inaptitude médicale d'un salarié, le médecin du travail peut proposer à l'employeur le télétravail comme aménagement du poste de travail. Cet avis s'impose à lui, qu'il ait mis ou non en place le télétravail dans l'entreprise. S'il ne le respecte pas, l'employeur peut être condamné pour exécution déloyale de son obligation de reclassement. Les explications de *Nvodroits*.



La reconnaissance de l'inaptitude médicale d'un salarié a des conséquences importantes puisqu'elle peut conduire l'employeur à envisager un licenciement ou la rupture anticipée du contrat à durée déterminée. Sauf à ce que l'employeur en soit dispensé par le médecin du travail lui-même, il doit procéder à des recherches pour reclasser le salarié sur un autre emploi adapté à ses capacités notamment en aménageant son poste de travail (Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav.).

Le télétravail : un moyen possible d'aménager le poste de travail

Cet aménagement du poste de travail peut être proposé par le médecin du travail lui-même, qui a la possibilité de préconiser par exemple du télétravail. Et comme le soutient la Cour de cassation, peu importe que l'employeur n'ait pas mis en place de télétravail dans l'entreprise, l'avis du médecin du travail s'impose dès lors que le poste le permet (Cass. soc. 29 mars 2023, n°21-15.472). Par cette décision, la Cour de cassation rappelle que les préconisations du médecin du travail ne doivent pas être relayées au rang d'avis ou de simple consultation, mais sont de véritables obligations à la charge de l'employeur (Cass. soc. 15 janv. 2014, n°11-28.898). Les employeurs sont encore trop nombreux à négliger les recommandations du médecin du travail. S'ils refusent de les appliquer, ils doivent faire connaître au salarié concerné les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Art. L. 4624-1 C. trav.).

La déloyauté de l'employeur sanctionnée

L'avis du médecin du travail doit être suivi d'effet, sous peine, pour l'employeur d'être sanctionné par la Cour de cassation en cas de contestation. Tel est le cas dans cette affaire, dans laquelle l'employeur avait considéré d'une part que l'absence de mise en place de télétravail dans l'entreprise ne lui permettait pas de reclasser la salariée conformément à l'avis du médecin du travail. D'autre part, il avait considéré le poste de la salariée comme étant incompatible avec du télétravail. La salariée, licenciée, a donc saisi le conseil de prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et a obtenu gain de cause devant la Cour de cassation. Cette dernière considérant que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement (Cass. soc. 29 mars 2023, n°21-15.472).

Source : droits.nvo.fr

Pendant les fortes chaleurs

Protégez-vous



RESTEZ AU FRAIS
chez soi ou dans un lieu rafraîchi



BUVEZ DE L'EAU
sans attendre d'avoir soif



Mouillez-vous
le corps



Fermez les volets
et fenêtres



Privilégiez
les activités douces



Mangez frais
et équilibré



Évitez
l'alcool



Prenez des nouvelles
des plus fragiles

BONNES VACANCES



Les **premiers congés** payés font leur apparition en France, uniquement pour les fonctionnaires, à la suite de la promulgation d'un décret de Napoléon III, le 9 novembre 1853. Le concept ne cessera d'évoluer et se développe surtout sous le Front populaire (coalition de partis de gauche qui gouverne la France de mai 1936 à avril 1938) qui met en place un système de congés payés (de deux semaines) en 1936. la victoire du Front populaire aux élections législatives du 3 mai 1936 provoque un élan de revendications chez les travailleurs. Un mouvement de grève et d'occupation d'usines à travers toute la France se développe (les « grèves joyeuses ») , impliquant près de deux millions de travailleurs. Ces grèves, paralysant tout le pays, entraînent l'ouverture de négociations avec le patronat sous la tutelle du nouveau gouvernement. Elles aboutissent aux accords Matignon, créant notamment les conventions collectives. Fixés à quinze jours à l'origine, dont douze jours ouvrables, les congés payés minimum obligatoires se sont allongés au 20ème siècle par l'action législative.

Ils passent à trois semaines (dix-huit jours ouvrables) en 1956. Pour passer en 1965, à quatre semaines. Le passage à cinq semaines est réalisée par une ordonnance du 16 janvier 1982 du gouvernement Pierre Mauroy, sous la présidence de François Mitterrand.

la cgt LA MONDIALE

Cindy, **conseillère Outre-mer**, dit :

**« Nous sommes les oubliés des syndicats.
C'est sûr à plus de 18000 km de la métro-
pole, nous ne sommes pas la priorité. »**

NOUS DISONS :

**LA CGT LA MONDIALE est présente auprès
des salariés de métropole et d'Outre-mer. La
distance kilométrique se réduit notamment
grâce aux nouvelles technologies.**

ADHESION EN LIGNE



Hélène STEIER
Représentante de Section
Syndicale
CGT LA MONDIALE



Benjamin LEGRAND
Elu CGT La Mondiale
suppléant au CSE



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