

la
cgt

Proche
Solidaire
Efficace

SEPTEMBRE 2023

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 39

SOMMAIRE

P2 - DROIT DE RE-
PONSE

P3 - NOVLANGUE

P4 - ORDRES DU
JOUR DU CSE

P5/6/7 - INFOS
GROUPE

P6 - DES ORANDES
TROP PRESSÉES

P8 - ELECTIONS
PROFESSIONNELLES

Une rentrée qui surfe entre bonnes et moins bonnes nouvelles .
Première bonne nouvelle : l'approche des élections stimule nos camarades de la CFDT . Focus **Page 2**.

Les élections professionnelles débutent Chez Domitys : le travail de la CGT paye, et incite d'autres organisations syndicales à se présenter. On vous explique pourquoi c'est une bonne nouvelle en **Page 5**.

La direction confirme l'ouverture des NAO en fin d'année. Comme un train peut en cacher un autre, la mauvaise nouvelle derrière la bonne. La raison de notre analyse mitigée en **Page 7**.

Mauvaise nouvelle évidente, c'est l'inflation qui continue et qui met un certain nombre d'entre nous en grande difficulté. Durant le COVID, les salariés, grâce à leur engagement, ont sauvé le groupe. Maintenant que l'inflation s'est installée durablement, c'est le groupe qui doit sauver les salariés en souffrance financière. Si la direction générale n'est évidemment pas responsable de l'inflation, il n'empêche qu'elle a des obligations envers nous tous. Primes et augmentations devront être à la hauteur. Sachez que vous pouvez vous rapprocher de l'assistante sociale qui fait un travail absolument formidable. Avant de vous retrouver dans une situation inextricable, contactez là, c'est confidentiel !

Non syndiqué, je
peux voter
pour la CGT?
OUI, TU
LE PEUX!



CFDT LA MONDIALE : Elle a mis un tigre dans son moteur.



Ce slogan publicitaire, certes un peu daté, nous semble correspondre au réveil de la CFDT LA MONDIALE puisque ces dernières années, nous avons régulièrement relevé un manque de pugnacité. A l'approche des élections (début du vote le 16 novembre 2023 à 10h), coïncidence, réchauffement climatique, ou hasard du calendrier, La CFDT LA MONDIALE montre enfin le bout de son museau et ça nous plait bien. Un syndicat combatif, c'est l'assurance pour les salariés d'obtenir des avancées significatives ! pour celles et ceux qui ont raté les dernières actus voici fin de la torpeur chez les oranges :

Salaires d'embauche : La CFDT sort ses griffes

La CGT Groupe relevait, lors des dernières NAO entre autres, que les salaires d'embauche au sein du groupe étaient problématiques. Evidemment trop bas pour vivre décemment, leur niveau posait aussi problème pour recruter sur un marché de l'emploi en tension. Nous nous inquiétons pour l'avenir du groupe, à la fois incapable de conserver les salariés, faute d'une rémunération et de valorisation suffisantes, et d'en embaucher de nouveaux. Le choix de mesures justes et respectueuses telles que la valorisation de salariés chevronnés n'a pas été retenu par la direction qui préfère recruter à des classes et salaires élevés. Et là, ça a commencé à se voir, suscitant une émotion bien légitime ! Suite à la demande de nos collègues de la CGT AG2R en NAO, la direction s'était engagée sur une réflexion de fond concernant les salaires d'embauche. Le tollé a accéléré la réflexion, et permis à la CFDT LA MONDIALE de s'approprier le sujet, et donner un coup de patte supplémentaire ! Bonne nouvelle donc pour les salariés ! Le timing des élections professionnelles, et de la signature d'un accord au niveau de la branche portant sur les Rémunérations Minimales Annuelles (RMA) entre syndicats patronaux (France Assureurs) et syndicats salariés (la CGT n'a pas signé : voir tract : [ici](#)) au niveau de la convention collective fait son effet.

Par contre, il y a une divergence de fond entre la CGT et la CFDT. Lorsque cette dernière écrit : « Pour les autres, il faudra attendre une décision managériale... », elle fait directement porter la responsabilité de cette situation d'iniquité sur les managers. A la CGT, nous mesurons l'implication des managers qui, chaque jour, ont le souci d'animer leur collectif. L'immense majorité souhaiterait pouvoir récompenser les équipes à hauteur de leur engagement, mais la direction générale ne leur en donne pas les moyens. Peu d'autonomie décisionnelle, pas de budget, telle est leur réalité. Accuser les managers est une facilité que nous refusons, les responsables sont les décideurs de La Mondiale Exécutive !

Gouvernance du groupe : La CFDT retrouve l'œil du tigre

Dans un autre article, nos camarades CFDT LA MONDIALE reviennent sur le feuilleton de l'été concernant les échanges musclés entre confédérations syndicales et notre directeur général. Sur le fond de l'affaire, la CGT AG2R communique sur son site : [lien](#). C'est l'arroseur arrosé pour la CFDT AG2R.



Ce que nous retenons de cette séquence, c'est la naissance d'un collectif CDFT La Mondiale et AG2R. Cela aussi est une bonne nouvelle pour les salariés Mondialistes, car c'est assurément la meilleure façon de défendre les particularités Mondialistes. En effet, on se souvient d'une communication de la CFDT AG2R qui écrivait après une réunion avec A. Renaudin : « 80% des interventions auprès du directeur général ont été le fait de la CFDT AG2R... Et surtout, les organisations syndicales de La Mondiale ont été étrangement muettes ». En termes de mépris, ça se pose là pour nos camarades de la CFDT La Mondiale.

Face à une direction qui pense groupe, les syndicats doivent raisonner groupe. La CFDT LA MONDIALE vient de le découvrir, mais depuis plusieurs années déjà, la CGT la Mondiale travaille conjointement avec la CGT AG2R et évidemment celle de Domitys.

En conclusion : Tout n'est pas permis, même en période d'élections !

Réveil éphémère le temps des élections, ou engagement sur le long terme ? En effet, on n'a peu entendu la CFDT sur la salle des sports de Mons-en-Barœul. Actant simplement sa fermeture. Il existe d'autres sujets où la CFDT n'a pas vraiment pris position officielle, tel que la fête des enfants habituellement organisée en septembre qui a disparu des radars, mais également sur l'impact écologique de la fête de Noël à 5 h de route en bus, sur le résultat des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) bien en deçà de l'inflation.

On ne peut qu'espérer qu'après les élections le soufflet ne retombe pas.

Pour s'en assurer, place aux actions ! Place au vote CGT qui challengera la CFDT !

#En2023jevotecgt



La campagne de notre (nouvelle) direction, donne le ton avec son tour de France « NOUVELLE DONNE ». Mais pas seulement. Le changement de braquet s'opère aussi au travers d'une rhétorique utilisée à coup d'abréviations, d'acronymes ; allant de l'anglicisme au franglais (ce qui feraient probablement sourire nos amis anglosaxons) ..., il n'y a qu'un pas... La langue française est une langue riche mais à l'heure de l'appauvrissement généralisé de la langue, on peut s'interroger sur les choix sémantiques au sein de l'entreprise. Effets de mode au « management » à l'américaine ? Paraître branché sans vraiment maîtriser les concepts ? Formation au sein des hautes écoles de commerce, d'informatique et de gestion des entreprises qui imprègnent l'encadrement ? Volonté de faire passer les changements radicaux en adoucissant les contours ? Brouiller les pistes pour une communication réservée à des experts ou une élite ? Gage de réussite professionnelle et de professionnalisme ? Effet de style et branchitude ? Relent de SILLICON VALLEY ou START-UP NATION ? On peut s'interroger sur ces pratiques qui nuisent à la compréhension et à l'adhésion des salariés.



Formation au sein des hautes écoles de commerce, d'informatique et de gestion des entreprises qui imprègnent l'encadrement ? Volonté de faire passer les changements radicaux en adoucissant les contours ? Brouiller les pistes pour une communication réservée à des experts ou une élite ? Gage de réussite professionnelle et de professionnalisme ? Effet de style et branchitude ? Relent de SILLICON VALLEY ou START-UP NATION ? On peut s'interroger sur ces pratiques qui nuisent à la compréhension et à l'adhésion des salariés.

Le télétravail a accéléré le processus par l'arrivée de nouveaux outils « de communication » : « on se teams » est entré dans les mœurs, on se forme en E-LEARNING grâce à des SPEECH-ME, on s'invite à des réunions en distanciel avec des POWER POINT, des tableaux EXCEL, des BEEKAST.

La direction sillonne le groupe en mode ROADSHOW et animation avec un mentaliste, nos N+2 et N+3 sont invités à réaliser des GEMBA pour ensuite BRAINSTORMER sur les PROCESS et faire un REPORTING sous forme de BRIEF. On nous dit que la solution est dans le LEAN avec les piles, non, pas les piles, mais AL-CALEAN et le VISUAL MANAGEMENT.

Il faut être AGILE pour mettre en place le KICK-OFF et être prêt pour la DEAD LINE et le TIME TO MARKET. On s'auto forme à l'aide des SOFT SKILLS et nos animateurs nous CHALLENGENT sur les objectifs à atteindre pour devenir BETTER and CHEAPER en matière de XRM, MVP, NPS, ECC et ESS. Quand nous aurons atteint, grâce aux RUSH, le bon TIMMING, nous toucherons enfin le nirvana du BBTL. Retour annoncé du LOVE AT WORK... Attention à cette sémantique qui peut créer une fracture avec les salariés, un fossé générationnel à être trop utilisée au dépend de la langue française qui possède tous les synonymes et bien plus encore ! Car oui, un langage automatique, conditionné et appauvri empêche de penser. Gare aux « BLANKET WORDS » ! Nous vous invitons à relever tous ces mots, acronymes et autres abréviations qui crispent et conditionnent notre quotidien au travail pour les remplacer par les mots entiers et en français, vous verrez, c'est possible et c'est gagnant-gagnant !

Si la direction veut réellement fédérer ses équipes, elle doit veiller aussi au langage qu'elle utilise au risque de disperser le peloton et une équipe en carafe sans l'intégralité des coureurs, ne gagne jamais.

Pour aller plus loin : La loi TOUBON : Loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Article : RH : pourquoi tous ces anglicismes au travail ? (helloworkplace.fr)

Un manque de points portés par les élus.

L'ordre du jour du CSE se fait entre secrétaire et adjoints avec un représentant de la direction. Il est essentiel puisque à l'issue de cette réunion, réorganisations, stratégie... seront débattus en CSE. La direction vient avec ses sujets qu'elle impose tandis que secrétaire et adjoints proposent des sujets que souhaitent aborder les élus.

CHECKLIST



C'est sur ce point que la CGT s'interroge car depuis de nombreux CSE, il est difficile de voir apparaître des sujets autres que ceux voulus par la direction. L'astuce trouvée pour éviter qu'un sujet brulant ne soit traité, l'ordre du jour étant ce qu'il est, est de le mettre en questions diverses. Mais tout les sujets ne sont pas abordés pour ne pas froisser trop la direction. Pourtant des questions qui ont du sens pour le groupe devraient être posées.

Prenons par exemple : Domitys. Les deux fondateurs partis ? l'arrivée d'un nouveau directeur ? Le renchérissement des coûts de construction? Les taux de crédits stratosphériques?... Bref, beaucoup d'éléments qui impactent le modèle économique de Domitys dont nous sommes actionnaire majoritaire. S'y ajoutent des questions sur l'investissement financier dans le promoteur immobilier Nexity puisque dans l'accord d'achat de Domitys, le groupe a pris 5% de parts dans Nexity. Plusieurs millions d'actions ont été acquises à environ 40€ alors qu'elles plafonnent aujourd'hui à tout juste 14€ ! Pas terrible sur le bilan non ?! Toujours dans le cadre de cet accord, notre directeur général siège au conseil d'administration de Nexity. Or on apprend que la société se lance dans l'assurance vie auprès d'un concurrent du groupe ! Vous trouvez cela normal que nous n'ayons aucune explication ?!

Autre sujet qui devrait être débattu : La politique RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) qui est censée différencier le groupe. La direction communique allégrement sur les investissements responsables, mais quelle est sa position sur nos investissements dans le groupe Total accusé d'éco-cide par de nombreuses ONG.

Aucun retour non plus sur les engagements concrets du groupe dans le cadre de l'enquête sur les déplacements des salariés ! Et pour les commerciaux, comment leur énième réorganisation dite « omnicanale » ? Idem pour l'informatique, avis négatif du CSE mais aucun suivi sur le respect de préconisation des élus !

Ok, il y a les élections qui approchent, mais les difficultés que rencontrent les salariés ne vont pas s'arrêter en attendant les résultats ! Des sujets doivent être débattus en CSE. Telle est la volonté de la CGT !

Elections chez Domitys : Enfin du pluralisme syndical !

Nos collègues de Domitys sont eux aussi appelés à élire leur représentant. Jusqu'à présent, seule la CGT était présente dans ce groupe. Grâce à ses combats et ses victoires significatives (salariales et conditions de travail...), des salariés se sont intéressés au syndicalisme. Deux autres syndicats font donc leur apparition pour ces élections.

Nous le disons depuis toujours, la pluralité syndicale sert les avantages des salariés. Chacun peut ne pas apprécier telle ou telle orientation d'un syndicat, mais, il peut se faire un jugement parce que la diversité lui apporte cette possibilité. De plus, cela oblige les syndicats à l'action sinon ils sont débordés par la concurrence. Et l'action, c'est d'obtenir plus pour les salariés.

C'est ce que nous souhaitons pour La Mondiale. En votant CGT, vous y contribuerez.

Tâter le pouls:

La direction des Ressources Humaines, par les bilatérales qu'elle organise avec les syndicats représentatifs, a souhaité connaître en cette rentrée, le niveau de tension qui parcourt le groupe. Plutôt que de décortiquer les pétales d'une Marguerite (Très tendu, un peu tendu, pas beaucoup tendu, pas du tout tendu) en se félicitant des résultats du baromètre « engagés ensemble », nous les invitons à descendre de leur tour d'ivoire et aller à la rencontre des collaborateurs : en manque de valorisation, de considération, étouffés par l'inflation,



OUTRE MER - activités sociales et culturelles (ASC) du CSE

Nous avons été contactés, comme d'autres syndicats, par des salariés ultra-marin au sujet des ASC du CSE La mondiale. Comme nous l'avons déjà expliqué, les disparités entre salariés métropolitains et ultra marin sont assommantes. Par exemple, les salariés des Territoires français d'Outre-Mer (TOM) bénéficient de subventions pour les colonies de vacances, de subventions sur les licences « sport », et d'une prise en charge à hauteur de 125€ par trimestre sur présentation d'une facture soldée sur les loisirs.

Autres exemples, les collaborateurs des collectivités d'outre-mer (COM) ne bénéficient pas d'un accès à MEYCLUB, ne bénéficient pas depuis quelques années des chèques vacances pour lesquels la participation du CE peut aller de 90€ à 210€ par an en fonction du quotient familial des collaborateurs. Maintenant que les chèques ANCV sont dématérialisés et fonctionnent sur un système de compte à alimenter il serait temps de penser à eux aussi !

En 2023 je vote cgt

DES ORANGES TROP PRESSÉES :

Nous l'abordions en juillet, plusieurs salarié(e)s de la Direction Gestion Epargne Retraite Individuelle (DGERI) nous contactaient afin de connaître les motivations de la direction à recruter les nouveaux embauchés directement en classe 4 (au lieu de la classe 3 jusqu'à présent) et/ou avec un salaire annuel qui serait de 28 000 €. Salaire bien supérieur à celui de salarié(e)s avec une ancienneté parfois de près de 10 ans.



On n'a pas « pulpe » faire mieux, écrit la CFDT dans son article "Rémunération : des mesures mi-figue mi-raisin... ". C'est sûr qu'avec les promesses qu'elles faisaient dans d'autres articles, la déception est acide. Pour autant, le résultat, correspond à la position, d'être seulement, observateur, qu'elle expliquait oralement aux salariés de la DGERI, fin juillet 2023. Soit on observe, soit on agit.

LA CGT a évidemment conscience de la difficulté du combat puisque la pertinences des remarques de notre représentante syndicale a incité la direction à permettre un échange avec la CGT LA MONDIALE. Plutôt malin de la part de la DGERI qui ainsi a pu avoir une vision terrain de l'émotion légitime des salariés face à cette situation. Le formidable travail de notre Représentante de Section Syndicale a porté, mais pas suffisamment car nous ne sommes pas encore représentatifs.

Au-delà de cette direction, cela relève un évident problème de politique salariale au sein du groupe ; ce que dénonce la CGT depuis plusieurs années maintenant au travers de nos communications.

Ceux qui reprochent aux autres d'en faire trop souvent un cake, ont tartiné leurs promesses afin d'être élu meilleur pâtissier aux prochaines élections. Mais ils se sont pris les pieds dans le plat, avec une recette d'un bonheur assuré offert aux salariés. Comme dans Charlie et la chocolaterie, chaque salarié espérait avoir le ticket d'or. Le soufflet des annonces de la CFDT retombé, l'amertume et l'écœurement sont aux menus. Le colorant pour masquer l'échec et temps de cuisson trop long ont eu raison des bonnes nouvelles.

Cerise sur le gâteau, les élus CFDT expliquent que le budget provient de la provision pour l'enveloppe des Revenus Minimum Annuel (RMA), donc d'un montant qui aurait dû être distribué entre TOUS les salariés du groupe ! Quel flop !

Nous assumons en disant que le 1er syndicat aurait dû obtenir plus. Ils se gargarisent d'être majoritaire, alors qu'ils tiennent leur place ! Masquer son échec en pointant la CFE CGC qui n'a rien fait est pathétique. Nous sommes durs, car nous estimons que tous n'est pas permis parce que les élections approchent. Soyons à la hauteur des enjeux et cessons d'accuser les autres de ne rien faire. Les syndicats sont simplement des concurrents, ne devenons pas adversaires !

CGT : Une seule boussole, les salariés du groupe !

Malheureusement, un impératif personnel a empêché la Représentante de Section Syndicale CGT La mondiale d'être physiquement présente lors d'un échange entre Sophie Binet, Secrétaire Générale de la CGT et le délégué syndical CGT AG2R. Nous avons donc missionné ce dernier afin de porter la parole des salariés Mondialistes. Cette séquence est essentielle car, pour celles et ceux qui en douteraient encore, elle démontre que la CGT est capable d'intervenir au plus haut de ses instances. Pour autant, la CGT sera mieux entendue encore si elle est puissante au sein du groupe. Les élections vont donner l'occasion de crédibiliser définitivement notre syndicat auprès des instances nationales. En votant massivement pour la CGT, vous envoyez un signal fort à nos fédérations et confédération qui, en cas de besoin, se mobiliseront pour les salariés du groupe. Pour une rencontre CGT La Mondiale, Sophie Binet, ce n'est que partie remise.



NAO (Négociations Annuelles Obligatoires): on commence tôt !

Les NAO devraient commencer au dernier trimestre 2023. Nous l'écrivons en 1ere page, c'est une bonne nouvelle mais qui en cache une moins bonne. La bonne, c'est que plus vite les négociations démarrent, plus rapidement on met la pression sur la direction. La moins bonne nouvelle, c'est que la CGT ne pourra pas participer à ces négociations, faute de représentativité. Chacun a bien conscience que la présence de la CGT change la donne, obligeant les syndicats à être plus exigeants. Autre bémol, c'est que



les syndicats ne pourront pas communiquer sur l'avancée des négociations. Or, comment alerter les salariés si la direction n'est pas à la hauteur et profite justement de cette obligation de silence pour ne rien lâcher ? Avec une direction générale qui affirme d'ores et déjà que l'inflation est moins forte, il y a de quoi être inquiet ! Surtout quand on se souvient des dernières NAO : 2% avec une inflation à 7%.

Tout ce qu'il touche se transformerait-il en plomb.

Celui qui, au COMEX du groupe, est en charge des investissements, de la finance et des risques aurait-il perdu sa sagacité ? C'est ce que l'on peut sérieusement se demander quand on prend connaissance des difficultés qui apparaissent chez Domitys. Nous l'écrivons dans un autre article de cette news, l'investissement chez Nexity tourne au désastre. Même si le groupe y voit un investissement de long terme marqué par un pacte d'actionnaire, au bilan, ça pique un peu. La promesse d'élargir le portefeuille de produit des commerciaux Mondialistes en proposant la vente d'appartements semble faire long feu. Pas mieux pour des produits d'épargne adossés à des investissements dans les résidences senior. Pour celui qui défendait le dossier avec fougue, expliquant aux grincheux hostiles que l'avenir lui donnerait raison, c'est une sacrée désillusion. Les langues se délient (mais tout ne peut pas être rapporté). Par exemple un salarié nous confiait en parlant du « directeur financier » : « C'est (sa) bérézina. On a vu ce qui est arrivé à Napoléon. C'est une question de temps ». L'intéressé appréciera ! En août, nous posons la question de la pérennité de la direction des nouveaux métiers, il semble que « La messe est dite ».



Elections La Mondiale : Le casse-tête de la parité et de la proportionnalité

Nous sommes évidemment favorables à la parité. Plus qu'un respect d'une obligation légale, c'est une richesse. Elle n'est pas simple à respecter, car c'est une volonté individuelle de s'engager dans le syndicalisme : Ma carrière ? Mon équilibre vie perso/vie pro ? Ai-je les compétences nécessaires ?...

Ces questions, légitimes, sont à balayer d'un revers de main. Les élus, parce qu'ils s'opposent parfois à la direction, sont protégés ; des formations existent et au sein d'un collectif bienveillant, la compétence s'acquière naturellement...

Plus complexe est le respect de la proportionnalité qui ne permet plus de proposer de liste incomplète avec une seule femme ou un seul homme par exemple dans un collège. Si la proportionnalité n'est pas respectée, cela oblige à ne pas présenter de liste même si on a un ou une candidate !

Cette double condition est un casse-tête pour tous les syndicats et en particulier pour la CGT La Mondiale. En effet, si nous avons désormais un nombre d'adhérents importants, nous sommes un syndicat « jeune » et donc pas encore implanté partout.

Si vous voulez que la CGT La Mondiale puisse présenter des listes complètes dans tous les collèges, il ne tient qu'à vous car même si vous envisagez de voter CGT La Mondiale (en voilà une très bonne idée !), peut-être ne pourrez-vous pas le faire, faute de liste !



la cgt LA MONDIALE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES
du 16 au 24 novembre 2023



#En2023jevotecgt

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