

PROFESSION DE FOI

Changeons
le rapport de
force !

→ Lutte pour
votre
pouvoir d'achat

Diversité
et
égalité
Professionnelle
Femmes -Hommes

Actualisation
et
valorisation
des métiers

→ Révision
de l'accord
télétravail

J'aimerais que ça
change dans le
groupe et au CSE ?
Que Faire ?

Alors vote
**CGT LA
MONDIALE !**

→ Défense
des droits des
Salarié(e)s

Amélioration
de la
participation
sportive

→ Offre voyages
étoffée
et
Retour des séjours
organisés

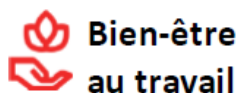
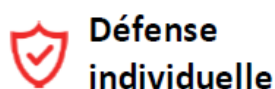
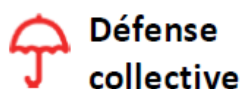


→ Amélioration
des
conditions de
travail


→ Aidants,
semaine de
4 jours, congés
menstruel,...

→ Défense
des droits
des
Salarié(e)s

LES ENGAGEMENTS DES CANDIDAT(E)S CGT LA MONDIALE :




Transparence :




Avec des informations régulières sur la vie de l'entreprise, les choix de gestion, le contenu des négociations...

Cohérence :




Des positions portées à tous les niveaux, en conformité avec nos engagements et nos valeurs

Démocratie :




Avec des consultations régulières et la prise en compte de vos revendications et avis notamment avant la signature des accords

Proximité :



Avec des élu·e·s présent·e·s au quotidien au travail pour intervenir sur les problèmes concrets et vous défendre.

Sérieux et compétence :



les élu(e)s CGT bénéficient de formations régulières et de l'apport d'experts économistes, juristes, managers, chercheurs..., toutes et tous motivé(e)s pour soutenir la voix de l'encadrement ;

Unité :

avec la recherche en permanence du rassemblement des salarié.e.s et des syndicats ;

Indépendance : de la direction.



Défendre notre professionnalisme et le sens de notre travail :

Revaloriser le métier et la technicité face au « tout gestion », la coopération au lieu de la concurrence entre collègues.

Pouvoir d'achat :

Véritable revalorisation des salaires, augmentation des Tickets restaurant et de la compensation financière du télétravail. Engager une réflexion sur l'amélioration du dispositif Prime de présence.



Promouvoir un management socialement responsable :

La finalité de l'entreprise n'est pas exclusivement économique et financière, mais d'abord humaine et sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales.

Télétravail :

Améliorer les possibilités de télétravail avec un nombre de jours forfaitaires supplémentaires pour garantir l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Mutuelle :

Améliorer les garanties du contrat : médecine douce, psychologie, psychomotricité, ergothérapeute,...

Egalité femmes-hommes :

Devenir un modèle et ne plus se contenter d'être dans la moyenne. Prendre en compte l'ensemble de la rémunération (primes, variables...) pour réellement lutter contre le décrochage salariale des femmes.

Réseau :

Vigilance accrue dans chaque région pour lutter contre le harcèlement. Développer des produits rentables pour les commerciaux en phase avec le marché

Combattre toutes les discriminations :

Formation et sensibilisation sur la diversité auprès de tous les salariés. Renforcement du rôle des référents harcèlement sexuel et comportements sexistes en ajoutant la fonction de référent harcèlement moral.

Conditions de travail :

Maitrise des irritants liés au Flex office et au télétravail, redonner du sens. Favoriser l'embauche interne plutôt que l'externalisation.

Pour la CGT, il est des bouleversements sociétaux qu'il faut anticiper et accompagner en étant force de proposition :

Semaine de 4 jours : L'idée gagne du terrain !

Beaucoup en rêvent : Week-ends de trois jours, équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Mais pour instaurer la semaine de quatre jours travaillés au lieu de cinq, les entreprises doivent adapter les organisations. Cela passe par une très nette amélioration de la communication comprise par tous, d'aller à l'essentiel en réunion et d'en réduire le nombre, de supprimer les éléments chronophages, de repenser le télétravail... L'objectif n'est pas de travailler plus en moins de temps mais de travailler mieux avec comme conséquence un sens du travail retrouvé.

Les expérimentations démontrent une baisse du nombre de burn-out, moins de départs de salariés et d'arrêts maladies auxquels s'ajoute une moindre consommation énergétique puisqu'on se déplace moins.

Congés menstruel : Une réflexion est souhaitable

Nous proposons qu'un groupe de travail réfléchisse à la faisabilité de la mise en place d'un congé menstruel à titre expérimental. Son rôle ? S'assurer qu'aucune discrimination n'apparaisse (à l'embauche, dans la carrière.., réfléchir à une communication pédagogique pour sensibiliser chacun, envisager des organisations de travail plus humainement responsables... Femmes et hommes seront gagnants !

Si certains pays (Espagne..) l'ont adopté, ce congé pose question et divise, d'où l'importance de se saisir de la question afin d'appréhender le sujet dans sa globalité.

Parce que nous ne pouvons plus tolérer que des femmes subissent, il faut agir.

Ménopause : Un sujet tabou qui nuit à l'égalité femmes-hommes.

Comme pour l'endométriose, la ménopause est un sujet qu'il faudrait cacher ? Pour la CGT, si l'on veut une véritable égalité femmes-hommes, il faut s'interroger sur l'invisibilisation des femmes après 50 ans dans le monde du travail et la discrimination liée à l'âge malgré leurs talents.

Aidants : Un accord pour protéger !

Ces dernières années, le groupe a fait des efforts pour les aidants. Mais il peut et doit faire beaucoup plus. Il est temps d'en faire un sujet prioritaire et reconnu avec un accord spécifique. Plutôt que de piocher des mesures dans différents accords (égalité professionnelle, handicap..), la CGT souhaite un accord estampillé « aidants et aide aux aidants ». Des moyens doivent y être sanctuarisés, mais pas seulement. En effet, les compétences développées (l'expérientiel) dans ce rôle doivent être reconnues. Et parce que chaque aide est différente (aidants éloignés ou proches, enfant, parent, conjoint...), il faut des mesures individuelles que seul un accord dédié peu embrasser.



Les activités sociales et culturelles (ASC) sont les prestations auxquelles tous les salarié(e)s ont accès. Pour la CGT, elles doivent permettre à chacun d'accéder à des activités culturelles et sportives qui leur seraient difficilement accessibles sans ce coup de pouce.

La CGT reste attachée à certaines ASC existantes (Noël, mariages, naissances...), aux chèques vacances et souhaite voir leurs montants revus à la hausse. Nous négocierons également des réductions auprès de nouveaux partenaires.

UNE OFFRE VACANCES ACCESSIBLE

À TOU(TE)S :



Pour la CGT, l'égalité est un incontournable. Chacun doit avoir accès à la prestation de son choix. Or, certains systèmes actuels ne

bénéficient qu'à une minorité. Nous devons donc améliorer l'offre Vacances (voyages, patrimoines, partenariats) pour qu'elle profite au plus grand nombre. Nous devons garantir plus de transparence dans les différentes attributions. Enfin, Il est impératif de mieux tenir compte de chaque situation, d'être plus juste et plus équitable. **les voyages organisés d'exceptions à tarifs préférentiels doivent reprendre** en étant accessibles à tou(te)s.

AIDES AUX ASSOCIATIONS LOCALES :

Photo, Jeux de société, Jardin, Coutures,...



DES ASC PLUS ÉTHIQUES :

Le choix ASC doit répondre à un impératif environnemental. Développer de **nouveaux partenariats éthiques** répond à une évidence. La possibilité de choisir de grandes enseignes doit per-

durer

mais il faut aussi envisager des petites enseignes et de proximité au profil socialement responsable.

PARTENARIATS :



ils doivent coller aux besoins du plus grand nombre : Pass time, chèque cadeau outre mer, plus de ventes d'exposants (développer le local, adapter à chaque site ou à distance).

LA LIBERTÉ DE CHOISIR :

Le CSE est un porteur de conseils, il ne doit pas se substituer au libre choix des salarié(e)s. Nous proposons de ce fait une plus grande liberté, une plus grande souplesse.

GESTION REACTIVE ET TRANSPARENTE :

D'une façon générale, nous aurons une gestion plus adaptée aux nouvelles contraintes de travail, notamment par une plus grande proximité avec les salarié·e·s sur les sites, DROM inclus.

Nous échangerons plus clairement sur le catalogue des différentes offres, sur les tarifs et les subventions.

SPORTS : Amélioration de l'offre sportive.

NOS CANDIDAT(E)S

COLLEGE ADMINISTRATIFS MONS ET REGION - NON CADRE :



Hélène STEIER

Gestionnaire
produits
DERIOM



**Benjamin
LEGRAND**

Support
Médical



**Aurélie
VANDERHAEGHE**

Assistante
Service
Médical



**Antoine
FRULEUX**

Référent
Technique
DERIOM



**Caroline
GENNIN**

Support
Médical



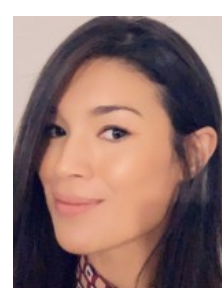
**Nathalie
SAINT-LOUIS-
AUGUSTIN**

Support
Médical



**Darifa
KHALI**

Support
Médical



Jalila N'SSRI

Assistante
Direction
Commerciale