

la
cgt

Proche
Solidaire
Efficace

NOVEMBRE 2023

INFONEWS

NUMERO 44

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE

P2 - ELECTIONS :

On se mobilise !

P3-4-5 : NOTRE
PROFESSION DE FOI

P6 : NAO ET INFLATION

P7 : DOUCHE FROIDE A
L'APPROCHE DES
ELECTIONS

P8 : EGALITE FEMMES—
HOMMES

P9 : REPENSER LE SPORT

P10 : AMBIANCE AU CSE

P11 : NOEL 2023

Ça y est, nous y sommes, l'échiquier est en place, les pièces avancent... La reconduite des syndicats historiques se profile à l'horizon pour les 4 prochaines années. On vous invite à faire le bilan . Si pour vous, cher(e)s collègues, il est temps de changer la donne, votez pour notre liste! Le vote blanc, bien que respectable, revient à reproduire un schéma qui n'a que trop duré.

Enfin, nous tenions à féliciter très chaleureusement notre collègue polynésienne CGT arrivée 1er ex-aequo lors des élections professionnelles . On vous explique en **page 2** .

Notre profession de foi en pages 3, 4 et 5.

Inflation et NAO 2024 , focus **page 6**.

En page 7, nous revenons sur le fiasco de la salle des sports

Mesdames, depuis le 6 novembre 2023, on travaille gratuitement. Notre article en **page 8**.

Retour du sport à AG2R LA MONDIALE, nos propositions en **page 9**.

Retrouvez l'ambiance « cowboy » au CSE d'avant élections professionnelles en **page 10**.

Enfin, cerise sur le gâteau : **l'offre NOEL du CSE en page 11**.



En 2023 je vote cgt

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](#)



Administratif Mons et région hors Paris : Le destin de la CGT entre vos mains !

La CGT ne présente qu'une liste dans le collège administratif Mons et hors Paris. En cause, la proportionnalité. En effet, sur le réseau nous avons 8 candidates, mais pas d'homme ; sur les cadres Mons et hors Paris, 2 femmes mais pas d'homme ; sur les cadres Paris, une femme mais aucun homme. La loi nous a donc empêché de présenter des candidats dans ces collèges, faute de proportionnalité et de parité.

Terrible amertume pour ces personnes qui souhaitent porter haut les couleurs de la CGT, mais surtout grosse déception pour celles et ceux qui souhaitent voter CGT et qui ne le pourront pas.

Pour eux, nous appelons les administratifs Mons et hors Paris à voter massivement pour la CGT.

D'abord parce que le visage de la CGT a changé avec l'arrivée à sa tête de Sophie BINET.

Surtout, en votant CGT, vous défendez la démocratie dans l'entreprise. DEMOCRATIE, l'un des plus beaux mots de la langue française et dont nous avons tellement besoin en ces temps chahutés !

Nous serions alors la seule organisation syndicale représentative à la Mondiale, chez Domitys et chez AG2R. Avec votre voix, donnez-nous la force de vous défendre.

Celles et ceux qui ne peuvent voter pour une liste CGT comptent sur vous !

Merci pour eux, merci à vous.

Elections professionnelles : La Polynésie met la CGT 1er ex-aequo.

La Polynésie a un statut particulier qui fait que nos collègues ultra-marin ont voté avant nous. Notre collègue « affiliée » CGT est arrivée 1ère ex-aequo pour sa 1ère participation. **Tout est donc possible si vous votez massivement pour la liste CGT du collège administratif non cadre Mons et régions hors Paris !**

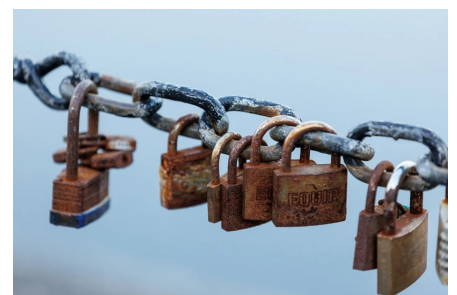
Démocratie dans l'entreprise : La direction cogne de plus en plus fort !

La démocratie en entreprise est essentielle. C'est un gage de liberté et de protection. Chacun d'entre nous à une responsabilité dans sa défense car, oui, elle est en grave danger !

En interne, la direction tente de bâillonner les salariés et les organisations syndicales de toutes les manières possibles. Nous l'avions dénoncé, mais les derniers avenants ajoutés au règlement intérieur sont de nature à sanction même dans les propos que vous pourriez tenir dans votre sphère privée.

Selon nos sources, nous savons qu'il est envisagé de porté plainte contre X pour déstabiliser les organes de presse qui se font l'échos des remous qui agitent le groupe actuellement (conflit d'intérêt, ...). Quelle folie amène à songer à attaquer la liberté de la presse ?

Et on a clairement franchit un cap lorsque l'on apprend qu'une administratrice, pour entrer dans les locaux, s'est présentée... accompagnée par un garde du corps !



Même pas peur à la CGT, le ton de nos articles le démontrent ? Certes mais nous avons besoin de vous pour envoyer un message fort à la direction. En votant CGT, c'est garantir la transparence, la pluralité syndicale et la liberté d'expression !

→ Lutte pour
votre
pouvoir d'achat

Diversité
et
égalité
Professionnelle

Actualisation
et
valorisation

→ Révision
de l'accord

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

→ 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

POUR VOTRE QUOTIDIEN :

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.

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 salarial des femmes.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC) :

UNE OFFRE VACANCES ACCESSIBLES 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.

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, Couture,...

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

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

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

Débats : 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 !
- Congés menstruel : Une réflexion est souhaitable.
- Ménopause : Un sujet tabou qui nuit à l'égalité femmes-hommes.
- Aidants : Un accord pour protéger !

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. De nombreuses solutions existent.

NOS CANDIDAT(E)S

05

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**

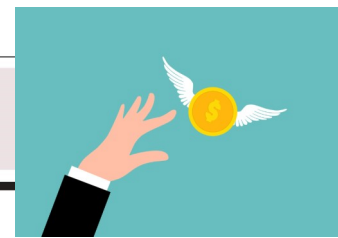
Support
Médical



Jalila N'SSRI

Assistante
Direction
Commerciale

#En2023jevotecgt



NAO 2024 : 1ères dates

GIE LA MONDIALE : le 22 novembre 2023 à 14h

GIE AG2R : Le 20 novembre 2023 à 14h;

Le 13 décembre 2023 à 14h

L'inflation en France a commencé à ralentir à partir du mois de mai, mais elle reste à 4,5 % en glissement annuel. Constatée un peu partout en Europe, cette flambée des prix continue d'affecter le pouvoir d'achat des Français. Dans l'édition de 15 millions de news d'octobre, la direction fait mention d'une inflation de 4.9% au moins de septembre. Mais sur deux ans, **les produits de grande consommation ont atteint une inflation de 24.8%***. 1 Français sur 3 ne parvient pas à manger 3 fois par jour, 1 enfant sur 5 ne prend pas de petit déjeuner, c'est 4 fois plus qu'en 2016 **. Alors pour faire face, les habitudes de consommation ont changé pour bon nombre d'entre nous : des courses au jour le jour, des petits paniers plutôt que des gros caddies chaque semaine, 20€ de carburants plutôt que le plein, des prix bas plutôt que le choix de la qualité au détriment des produits bio. **La hausse des salaires reste le levier principal qui permettrait de réduire la pression.**

Dans notre Info News numéro 39 de septembre 2023, nous évoquons un mouvement inédit de contestation des salariés à l'annonce de l'embauche de gestionnaires en classe 4 alors que tous les recrutements précédents se faisaient en classe 3 jusqu'alors.

Suites aux interventions orales de la CFDT LA MONDIALE, une majorité de salariés s'attendait à obtenir une augmentation de leur salaire au niveau du RMA de la classe 4... Grande a été la désillusion avec l'annonce d'un réajustement à 25 500 euros soit à peine 1000 euros bruts de plus que le RMA classe 3. **Quand la direction tente de réajuster le tir parce que nos salaires sont déconnectés du marché du travail, pas sûr que cela rende les postes plus sexy quand on sait l'inflation** : si on retire le 13ème mois et la prime vacances, ce salaire de base à l'embauche s'apparente d'avantage à un SMIC. Une annonce avait été faite que des salariés passeraient tout de suite classe 4 avec effet rétro actif en janvier 2023 et d'autres plus tard après les négociations 2024 suivant une liste prédéfinie sur un périmètre et des critères inconnus.

Pourquoi cette différence de calendrier d'autant que dans le lot, de toutes façons, les passages classe 4 étaient déjà dans les tuyaux pour la plupart ?

Encore une fois les managers de proximité ont eu la lourde tâche d'assumer les décisions de la RH dans un contexte pesant en laissant au passage des salariés sur le carreau : des salariés maintenus en classe 3 pendant plus de 8 ans, les anciens salariés qui auront dû attendre plus de 6 ans pour atteindre le RMA classe 4 actuel et qui ne bénéficient d'aucun ajustement malgré leur ancienneté et leur expertise dans leur poste.

Finalement, on constate que ces mesurette ne représentent qu'une centaine de personnes sur l'ensemble du personnel administratif de La Mondiale pour un budget de moins de 130 000 euros.

Cela n'aura eu d'autres effets que d'étouffer la contestation et d'amoindrir le mouvement en satisfaisant une poignée de salariés. Savoir que « ces largesses » proviennent du budget prévu de la hausse des RMA déjà fixé début 2023 sans enveloppe exceptionnelle, laisse un goût amer.

D'autant plus amer qu'au niveau du GIE La Mondiale, cette restitution par le syndicat représentatif CFDT LA MONDIALE n'a fait l'objet que d'une réunion, quand les syndicats du GIE AG2R en ont obtenu deux, qu'aucune communication écrite n'a été faite sur les résultats détaillés de cette pseudo négociation alors que coté GIE AG2R, on annonce en plus de la revalorisation du salaire minimum d'embauche à 25 550 euros bruts annuel à compter du 1er octobre 2023 pour un budget de 582 967 € brut annuel (concernant 449 salariés), une revalorisation des salaires des métiers dits « en tension » liste des professions à l'appui pour un budget de 1 313 127 € brut annuel pour 600 bénéficiaires, cadres compris. **Quid des chiffres et des métiers en tension coté LA MONDIALE ?**

Faut-il rappeler que les Augmentations Individuelles n'ont pas vocation à servir de variable d'ajustement mais de rétribution et de reconnaissance du travail fourni ? L'attente des salariés aux prochaines NAO est d'autant plus fébrile.

Il ne tient qu'à vous que les choses changent enfin aux prochaines élections.

Source : **QUE CHOISIR* « Les vrais chiffres de l'inflation » publié le 5 octobre 2023.

** *Insee.fr*

Quand l'arrogance du syndicat majoritaire devient dangereuse pour les salariés, il faut la dénoncer. En effet, la CFDT oublie que les syndicats sont un outil à l'usage des salariés et que ceux-ci sont légitimes à exprimer leur mécontentement !

La distribution d'un tract CFDT en guise de droit de réponse le jeudi 9 novembre sur l'heure du déjeuner au site de Mons-en-Barœul n'a échappé à personne. **Il nous semble nécessaire ici de rappeler les faits.** L'origine de cette distribution en masse concerne des échanges de courriels au sein d'un groupe restreint de membres adhérents à l'association sportive ASLMG. Certains membres ont exprimé sobrement leur incompréhension quant au vote à la majorité des élus pour céder le bail à construction de la salle de sport à la Direction. L'objectif était de relater les faits, d'exprimer des points de vue librement et une intention de vote toute personnelle suite à ce mécontentement. On ne remet pas en question le travail effectué par les élus car on sait la tâche difficile.

Mais de nombreux salariés et nous-même sommes interpellés par la méthode et le contenu.

Tout d'abord, l'empressement de la diffusion de ce tract défensif est le résultat d'un défaut de communication en amont depuis 3 ans sur le sujet qui aurait pu éviter le fiasco que nous vivons. C'est une des raisons pour lesquelles **nous souhaitons la mise en place des représentants de proximité.** Les syndicats représentatifs n'ont pas souhaité les intégrer à l'accord CSE afin de s'assurer une position centralisée et prédominante.

Ensuite, **le sujet de la salle de sport aurait mérité une consultation plus large des salariés,** dans un objectif de consensus.

Dire que la RH aura encore vanté la présence d'une salle de sport à La Mondiale aux tous derniers embauchés ! Quelle hypocrisie car cela se limite désormais à la présence de murs !

De plus, ce qui se déroule sous nos yeux est l'expression d'un mécontentement plus global dans un contexte économique et social particulièrement tendu. **La preuve est faite que les syndicats représentatifs ne sont pas suffisamment à l'écoute du terrain.**

La diffusion en masse de ce tract se fait sans que la majorité des salariés ait connaissance des échanges. Ainsi, les salariés « détracteurs », désignés par la vindicte syndicale, n'ont pas eu la possibilité d'être entendus par la majorité de leurs collègues. Nombre de salariés ne peuvent donc avoir un avis éclairé sans les tenants et les aboutissants. Sans le lieu d'échanges qu'offrait la salle de sport, véritable lieu de convivialité, sans dialogue avec les syndicats et avec les RTT dans notre quotidien de travail, **quel espace d'expression reste-t-il aux salariés ?!** Et puis une fois l'acte notarié signé, que compte en faire la direction ? Compte-t-elle la réhabiliter à coup de travaux ?! **La douche serait encore plus glacée pour les salariés !**

Par ailleurs, il est nécessaire de rappeler l'intégration par la direction de nouvelles annexes au règlement intérieur. Nous l'évoquons dans notre Info News de Juillet 2023, où nous alertions déjà des dérives qui pourraient en découler quant à la liberté d'expression au sein du groupe et de la possibilité de sanctions de la direction dans certains cas. Le fait que la CFDT mette en lumière, et donc attire l'attention de la direction sur l'utilisation de la messagerie professionnelle pose question. **Faut-il rappeler qu'un syndicat se doit de défendre tous les salariés même dans l'adversité ?!**

Les élus et les salariés ont pu se sentir fatigués, excédés, incompris. **Cependant, on regrette une telle réponse à chaud qui nous semble disproportionnée, voire dangereuse, et instaure un climat de défiance qui discrédite les uns et les autres.**

Pour terminer, faire porter le chapeau sur le CSE est une situation confortable pour la direction. **Il ne faudrait pas détourner le regard des véritables enjeux politiques** qui se profilent: les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), le « Flex office » qui oblige de nombreux salariés du groupe à travailler sur des sites plus éloignés de leur domicile, la mise en place de nouveau outil comme Genesys, la création d'un Comité Opérationnel, en plus du comité de direction général (CDG) et du COMEX, et tant d'autres sujets.

Pour nous, à la CGT, la défense des salariés est une valeur fondamentale.

#En2023jevotecgt





Le 24 octobre 2023, toutes les Islandaises sont descendues dans la rue pour réclamer l'égalité salariale, comme en 1975. C'est grâce à leur engagement que la newsletter féministe « Les Glorieuses » propose chaque année un hashtag : symboliser l'égalité salariale pour l'atteindre au travers du mouvement annuel en faveur de l'égalité salariale **#6Novembre11H25**.

Le constat de l'année 2023 est sans appel : l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 13% en Europe selon Eurostat, organisme de statistiques de l'Union Européenne.

À travail égal, les femmes dans l'Union européenne continuent de gagner moins que les hommes, l'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes dans l'UE s'établissant à 13 %, **il atteint 15,8 % en France.** Cela signifie que pour chaque euro que gagne un homme, une femme recevra 0,87 EUR. **Si les progrès sont constants, ils sont encore trop lents, l'écart s'étant réduit de 2,8 points de pourcentage en 10 ans.**

Le Parlement européen a adopté le jeudi 30 mars 2023, une directive destinée à contraindre les employeurs dans l'Union européenne (UE) à la transparence pour garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, prévoyant des amendes en cas de discrimination salariale.

Le hashtag #6Novembre11h25: leur calcul permet de dire qu'en 2023, les femmes pourraient s'arrêter de travailler **le 6 novembre à 11h25** si elles étaient payées avec un taux horaire moyen similaire aux hommes tout en gagnant ce qu'elles gagnent aujourd'hui (toujours en moyenne) à l'année.

#6Novembre11h25

Les Glorieuses

Vous le savez, la CGT LA MONDIALE se mobilise contre les inégalités salariales. Après l'Info News n° 34 de MARS 2023 intégralement consacré aux inégalités professionnelles, nous continuons à vous informer.

Sources : lesglorieuses.fr

Le Monde, article du 30 mars 2023 « L'union Européenne adopte de nouvelles règles de transparence pour l'égalité salariale entre femmes et hommes »

Comment repenser l'offre sportive à La Mondiale ?

Plusieurs solutions existent :

Enquêter auprès des salariés :

Pour mieux cerner les pratiques sportives et les besoins, nous devons effectuer un sondage auprès des salariés.

Financer les salles de sport par l'employeur :

L'instruction ministérielle du 12 décembre 2019 liste les activités sportives qui peuvent être financées par l'employeur sans que cela soit considéré comme avantage en nature :

- Salle de sport dans l'entreprise ou dans un local loué par l'entreprise et destiné aux salariés,
- Cours de sport ou d'activités physiques et sportives,
- Vestiaires et douches destinés à la pratique sportive.

Organiser des cours financés par le CSE :

Certains CSE aménagent une salle de sport ou programment des cours collectifs dans les murs de l'entreprise. Les cours de renforcement musculaire, Yoga et Pilates rencontrent notamment beaucoup de succès. Toute personne enseignant une pratique sportive, même à titre occasionnel, contre rémunération, doit disposer des diplômes correspondants (Code du sport, article L212-1).

Participer aux abonnements hors entreprise :

Le CSE peut acheter des abonnements annuels dans des clubs et salles de sport. Il fait ainsi bénéficier les salariés d'un tarif préférentiel (négocié grâce au volume d'achat) et détermine une subvention. Les dépenses du CSE en la matière sont exonérées de charges sociales. Exemple : [Basic-fit CSE](#)

Organiser des tournois interentreprises :

Créée en 1952 sous le nom d'Amicale des clubs corporatistes, la Fédération Française du Sport en Entreprise (25 000 licenciés) participe au développement d'échanges entre les associations sportives pilotées par les CSE au travers de l'organisation de rencontres, de tournois... Elle bénéficie de l'agrément du ministère chargé des Sports et de l'affiliation au CNOSF (Comité National Olympique Sportif Français).

Prévoir des sorties sportives dans le cadre des ASC :

Si la politique du CSE privilégie l'accès au sport, il est cohérent de proposer une ou deux fois dans l'année une sortie sportive un peu hors norme. Courir ensemble, disputer un tournoi ou participer à une régata est l'occasion de renforcer le sens du collectif à une époque où l'individualisme prime.

Rembourser les activités sportives des salariés :

Le sport étant inscrit dans la loi comme activité sociale et culturelle, les dépenses du CSE en la matière sont tout à fait en règle avec l'URSSAF. Y compris le remboursement des activités pratiquées par les salariés et leurs conjoint et enfants. Ce remboursement s'effectue sur présentation d'une facture (un original, pas de photocopie) au nom d'un des membres de la famille.

S'affilier à une fédération :

Le CSE peut adhérer à l'une des deux fédérations sportives dédiées au sport en entreprise. La Fédération sportive et gymnique du travail (FSGT) www.fsgt.org – et la Fédération française du sport en entreprise (FFSE) www.ffse.fr. Toutes deux sont agréées par le ministère chargé des Sports et membres du Comité national olympique et sportif français (CNOSF).



#En2023jevotecgt

Une Ambiance de Far West règne-t-elle au CSE avant les élections professionnelles ?



Clint Eastwood et Lucky Luke n'ont qu'à bien se tenir, mais qu'on se rassure les colts ne sont pas autorisés en réunion.

Derrière les sourires de visages pâles et le petit café d'avant réunion s'imisce comme un bruit d'éperons de bottes de cowboy, strident et irritant.

Une tension palpable d'avant élection, chacun voulant conserver sa place au saloon.

En selle pour comprendre le drôle de rodéo du moment :

Depuis 4 ans, les élus ont accès à un disque dur sur lequel est stocké des données du CSE : Récapitulatif des membres de commission, suivi des ASC, trésorerie...

Le partage de ces informations n'a jamais posé de souci puisque les élus sont soumis à une confidentialité renforcée. Or, d'après nos sources, un mail coup de fouet adressé à certains élus seulement, les informait d'un accès désormais restreint à une partie du disque dur. Restriction valable pour tous les élus !

Hasard hollywoodien, quelques jours plus tôt, notre élu CGT, Benjamin LEGRAND, s'informait des inscrits pour l'arbre de Noël du Pole Mons afin de s'assurer que la prestation proposée par le syndicat du Ranch majoritaire rencontrait le succès au box office. Il est bon de s'interroger et de débattre sur la pertinence des actions pour en améliorer l'accès à tous. A croire que le carton n'y est pas car le fait d'être allé faire ce que son mandat autorise, a été peu apprécié. Pendez le haut et court avec plumes et goudron !

Dégainant plus vite que son ombre, le shérif a donc coupé l'accès avec diligence. Une fuite de données et la sécurité ont été mises en avant pour justifier la mesure. Au poker, il faut savoir bluffer et certains élus sont des as !

Nous n'allons pas en faire un western, mais cette séquence en dit long. Le respect entre élus se perd puisque le principal intéressé n'a pas été informé. Encore une fois, nous sommes concurrents, pas adversaire !

Le duel à remporter est au profit des salariés et pas que dans le soleil couchant.



LES PRESTATIONS NOEL DU CSE LA MONDIALE :

En plus des 70 € habituels, les bons cadeaux Noël bénéficient d'une opération supplémentaire de 80€ pour les adultes pour l'ensemble des salariés Mondialistes (soit 150 €uros).

Le bon Noël enfants reste inchangé à 30 euros.

Les salariés des pôles Paris et réseau bénéficient d'une opération chèques ANCV supplémentaires : 10 euros réglés par le salarié ouvrent droit à une dotation de 130 euros en chèques ANCV.

Les Salariés du pôle Mons bénéficient d'un arbre de Noël dans un parc aux PAYS BAS (imposé par la CFDT La Mondiale), celui-ci n'intéresse que 171 salariés pour un total de 576 participants avec conjoints et enfants. Le pôle Mons comprend 1080 salariés: quid des 909 autres salarié(e)s ?



la
cgt

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