

la
cgt

Proche
Solidaire
Efficace

DECEMBRE 2023

INFONEWS

NUMERO 45

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE

P2 - ELECTIONS : RESULTATS ET SECOND TOUR

P3-4-5 : NOTRE PROFESSION DE FOI

P5 : CADRES : BESOIN DE VALORISATION ET DE SENS

P6 : CANDIDAT(E)S SECOND TOUR

P7 : Projet de restructuration AG2R LA MONDIALE ?

P8 : INFOS GROUPE

P9 : L'urgence en cette fin d'année : augmenter les salaires !

P10 : Le 25 novembre !

**Merci,
Merci de votes,
Merci de votre soutien.**

Vous retrouverez en **page 2**, notre focus sur les résultats du 1er tour des élections professionnelles et des informations sur le second tour pour les suppléants sur les collèges administratif Mons et Paris cadre et Paris Cadre.

Vous retrouverez en **page 3/4** notre profession de foi et en **page 6** nos candidats pour le second tour du collège Administratif Mons et région hors Paris Cadre.

Notre **page 5**, est dédié aux besoins de valorisations des cadres.

En **page 7**, nous vous donnons des nouvelles du grand méchant loup : non de code projet de restructuration AG2R LA MONDIALE.

Et enfin, zoom en **page 9** sur l'inflation et l'urgence en cette fin d'année d'augmenter les salaires !

TOUTE L'EQUIPE DE LA
CGT LA MONDIALE
VOUS SOUHAITES D'EXCELLENTES
FÊTES DE FIN D'ANNEE !

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](#)



Résultats du 1er tour :



Le premier tour des élections professionnelles 2023 de l'UES La Mondiale s'est conclu ce vendredi 24 novembre :

- CGT = 8,16%
- CFE CGC = 52%
- CFDT = 39,68%

Pour la CGT, ce sont 3 nouveaux élus titulaires et 3 nouveaux suppléants qui siègeront désormais au CSE (au lieu d'un seul suppléant aux dernières élections) :

- Titulaires CGT : Benjamin LEGRAND , Hélène STEIER , Antoine FRULEUX ;
- Suppléants CGT : Aurélie VANDERHAEGHE, Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN et Caroline GENNIN.

Nous aurons l'occasion, dans les prochains mois, de revenir plus finement sur les résultats des élections et leurs conséquences.

Un deuxième tour se tiendra sur les collèges Administratifs Paris Cadre et Administratif Mons et région hors Paris Cadre car le quorum n'a pas été atteint. Tous les sièges n'ont pas été pourvus pour les suppléants de ces deux collèges.

Second tour des élections professionnelles :

Nous avons été contacté à plusieurs reprises par des salariés cadres de Mons pour nous partager leur déception de ne pas pouvoir voter pour une liste CGT sur leur collège.

Le 1er tour fini, nous nous sommes mobilisés afin de pouvoir présenter une liste sur le second tour.

Vous retrouverez en page 3/4 notre profession de foi et en page 5 nos candidats pour le second tour suppléants du collège Administratif Mons et région hors Paris Cadre.



En 2023 je vote cgt

PROFESSION DE FOI

Changeons
le rapport de
force !

→ 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.

BAROMETRE ABSENTEISME :

Après MALAKOFF, AYMING et AG2R LA MONDIALE, c'est maintenant VERLINGUE qui publie en ce mois de novembre 2023 son baromètre de l'absentéisme. Celui-ci fait ressortir une baisse du taux d'absentéisme en France. **La situation des jeunes et des managers reste néanmoins « préoccupante ».** Selon le courtier, depuis quatre ans, le taux d'absentéisme des managers est en croissance (+22% par rapport à 2019) et leurs arrêts durent plus longtemps.

La crise sanitaire a chamboulé le monde du travail à bien des égards. Les Managers ou encadrants, qui jouent un rôle pivot dans l'entreprise, n'ont pas été épargnés. Depuis la démocratisation du télétravail, leur fonction s'est vue transformée en leur conférant de nouvelles missions d'organisation, de contrôle et d'accompagnement auprès de leurs équipes... souvent au détriment de leur propre bien-être.

Les cadres jouent un rôle essentiel dans la gestion de leurs équipes mais qu'en est-il de leur bien-être en entreprise ?

Surcharge de travail, fatigue chronique, charge mentale importante... En septembre 2022, une publication de l'Association pour l'emploi des Cadres (Apec) a établi que 27 % des Cadres exerçant des fonctions managériales, ont vu leur santé mentale se dégrader au cours des deux dernières années. Toutes missions confondues, les Cadres Managers étaient 65 % à affirmer avoir la sensation d'une charge de travail insurmontable, contre 47 % des Cadres non-Managers. Six mois plus tard, le baromètre annuel publié en mars 2023 par Empreinte Humaine, spécialiste des risques psychosociaux, témoigne, lui aussi, de la montée des difficultés psychiques des cadres. **Il établit que les plus touchés par les risques psychosociaux sont les moins de 29 ans (55 % de détresse psychologique), les femmes (49 %) et les Managers (44 %).** Les managers regrettent de recevoir si peu de formation pour accompagner leurs équipes et prévenir les risques psychosociaux (RPS). En effet, 30% des managers réclament davantage de formations sur les RPS, au même titre qu'une augmentation de salaire. Ces derniers doivent prendre soin de leurs équipes et veiller à leur efficacité opérationnelle... mais qui prend soin d'eux en retour ? Ils sont souvent oubliés des débats lorsque l'on parle de bien-être au travail. Ce qui est sûr c'est que certain (e) s cadres parfois isolé (e) s réclament plus de soutien. Pour cela, différentes solutions peuvent être envisagées :

- Le télétravail a bouleversé les métiers de l'encadrement, il y a une forme de carence en terme de formation dans le groupe pour le management à distance;
- Une meilleure rémunération à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui et de demain;
- Une révision de la charge de travail qui a explosé ces dernières années entraînant une difficulté de plus en plus accrue à concilier vie privée et vie professionnelle;
- La nécessité d'une reconnaissance et d'une véritable autonomie de travail; pas seulement lorsque celle-ci arrange la direction en laissant libre cours à des interprétations dont la responsabilité pèse en finalité sur les managers de proximité.

La CGT La Mondiale se mobilise pour être à vos cotés.

Source: Baromètre de l'absentéisme VERLINGUE

Culture-RH.com

Apec



**UN CADRE
DOIT AIMER
SON TRAVAIL.**

**SOIRS ET
WEEK-ENDS
COMPRIS.**

**CADRES,
RÉAGISSONS !**

06

NOS CANDIDAT(E)S

SECOND TOUR - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES LA MONDIALE

Du 11 au 15 décembre 2023

COLLEGE ADMINISTRATIFS MONS ET REGION - CADRE :



Malika

BOUACEM

Service médical



Alexandre

MAVEL

Direction des
Systèmes
d'Information
et du Digital

#En2023jevotecgt



Dans notre INFONEWS de juillet 2023, nous mettons en lumière la réflexion de nos chers dirigeants, sur un rapprochement de l'ensemble des salariés assurantiers vers la Convention Collective des Assurances (CCN du GIE La Mondiale). Sanctionné par un courrier des fédérations des organisations syndicales salariés, notre directeur Général, du haut de sa chaise du client, a tenté de rassurer tout le monde rappelant son attachement au paritarisme. La direction générale n'a de cesse de jouer au jeu du chat et de la souris. Tantôt il y a un projet, tantôt, il y a pas de projet de restructuration. Les syndicats ont communiqué au gré des informations et des rumeurs qui ont agité le groupe et dont la presse s'est largement faite écho, sans que la direction ne confirme ces éléments auprès de l'instance du CSE. Sous la pression des élus CSE AG2R, la direction a fini par concéder que, selon elle, des évolutions réglementaires et juridiques l'amènent à envisager un scénario qui aura pour conséquence la dénonciation des statuts des salariés AG2R. En CSE LA MONDIALE, la direction est plus timorée et cornérise les organisations syndicales AG2R.

Dans un groupe paritaire comme le nôtre, les décideurs sont les administrateurs; le Directeur Général seul ne peut passer outre. Par ce projet, c'est toute la structure et l'ADN du groupe qui s'en trouverait bouleversées. La CCN Assurance n'est pas paritaire, ni son système de gouvernance et sa raison d'être n'est pas la même.

Le résumé du projet : Il s'agit d'un changement dans les structures juridiques du groupe

Aujourd'hui :

- 1 GIE La Mondiale, 2600 salariés, Convention Collective Nationale des Assurances,
- 1 GIE AG2R Prévoyance, 2600 salariés, sous la CCN du personnel des Institutions de Retraite Complémentaire,
- 1 Institution de Retraite Complémentaire (IRC), 2300 salariés, sous la CCN du personnel des Institutions de Retraite Complémentaire

L'IRC et le GIE AG2R sont regroupés depuis 2021 dans une structure juridique, l'UES, Unité Economique et Sociale qui permet d'avoir les mêmes accords et les mêmes instances du personnel (élections communes).

Le Groupe au sens large comporte en plus différentes entités, DOMYTIS (CCN hôtel café restaurant) , Via Santé (CCN Mutualité) qui sont autonomes dans leur gestion, représentation du personnel, CSE, accords d'entreprises, etc..

Demain dans le projet:

Un GIE commun La Mondiale, AG2R P, éventuellement Via Santé, qui comprendrait les 5200 salariés La Mondiale et assurantier AG2R, sous la CCN de l'Assurance. L'IRC resterait seule sous la CCN retraite complémentaire.

Quels scénarios possibles pour les salariés ?

- GIE AG2R Prévoyance : changement de Convention Collective, nouvelles élections professionnelles (commune AG2R et La Mondiale), renégociation de tous les accords d'entreprise. Passage sur la CCN Assurance : impacts sur la prime d'ancienneté, 14ème mois, congés exceptionnels, jours de pont, CSE, l'abondement PEE qui est moindre coté La Mondiale. En cas de renégociation des accords d'entreprise, la direction pourrait profiter de l'opportunité de rogner tout ou partie des acquis des salariés.
- IRC : pas de changement d'employeur, pas de changement de CCN, mais un isolement qui pourrait fragiliser la structure. La renégociation des accords impactera aussi les salariés. Risque pour la pérennité globale de la CCN Retraite Complémentaire qui serait en péril si elle passe sous un certain seuil de salariés couverts.
- GIE LA MONDIALE : plus de salariés sur notre mutuelle (impact sur le ratio sinistre sur prime), impact sur l'intéressement. En cas de renégociation des accords d'entreprise, risque de diminution des acquis des salariés, nouvelles élections professionnelles (commune AG2R et La Mondiale).

Nous sommes dans l'attente d'une communication claire de notre direction et sommes particulièrement en veille sur ce sujet, notre objectif n'étant pas d'affoler mais d'informer en toute transparence l'ensemble des salariés.

Les RH, les RH, ils ont bon dos, les RH :

Vous avez été nombreux/ses à nous interpeller, lors de la parution de notre infonews de novembre 2023. Il semble que nos collègues des ressources humaines se font remonter les bretelles par les collègues des autres directions, peut-être à cause de nos mises en cause.

Nous tenons à clarifier les choses : lorsque nous invectivons "la RH", croquemitaine responsable de tous nos déboires, nous voulons parler de la direction des ressources humaines, ou de la politique RH du groupe. Ce n'est pas votre gestionnaire paie qui décide d'une augmentation à 1% quand l'inflation est à plus de 5% en 2022, ce n'est pas votre correspondant(e) RH qui économise le moindre centime sur votre fiche de paie. Ce sont des salariés comme nous, ils n'ont pas de pouvoir de décision, alors cessons de leur en vouloir. Et puis n'oubliez pas, il n'y a pas d'argent magique. Sauf peut-être à La Mondiale Exécutive, mais on ne sait pas, on a pas les chiffres.



AGENDA SOCIAL : Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)



La direction souhaite terminer les négociations rapidement pour début février, quitte à avoir un rythme soutenu en janvier, afin d'éviter une rétroactivité trop importante et un effet report sur l'année d'après. Pour rappel, le marathon budgétaire (où les enveloppes sont votées) se tiendra les

Pour le GIE LA MONDIALE :

NAO COMMERCIAUX :

- le 4 décembre 2023 à 14h00
- le 13 janvier 2024 à 9h30
- le 3 février 2024 à 10h
- le 22 février à 9h30

NAO ADMINISTRATIFS :

- le 9 janvier 2024 à 9h30
- le 16 janvier 2023 à 9h30
- le 20 janvier à 9h30
- le 24 janvier à 14h

Pour le GIE AG2R :

- le 4 janvier 2024 à 14h30
- le 11 janvier 2024 à 12h
- le 20 janvier 2024 à 14h30
- Le 25 janvier 2024 à 10h

Jours de Pont 2024 :

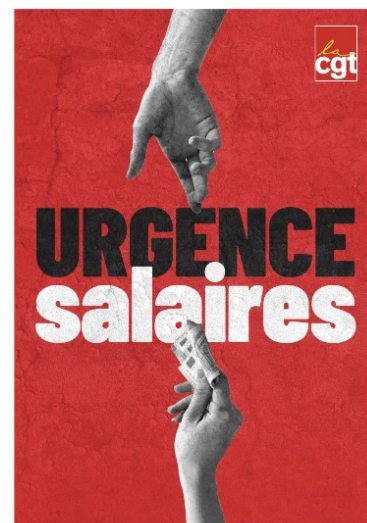


Les jours de ponts 2024 seront
les 10 mai et 16 août !

L'urgence en cette fin d'année : augmenter les salaires !

En cette fin d'année, l'urgence c'est d'augmenter les salaires. L'inflation continue. Tout augmente, sauf nos salaires. La hausse des prix atteint 4,9 % sur 2023. Sous l'effet de l'inflation, nos salaires reculent, et remplir le réfrigérateur, payer ses factures ou partir en vacances devient de plus en plus difficile. Pire, 8 millions de personnes, soit un quart des travailleur·ses, sont aujourd'hui précaires (Observatoire des inégalités, 2023). L'inflation est amplifiée par les profits : en Europe 45 % de la hausse des prix est liée aux marges des entreprises (FMI, 2023). La France est championne d'Europe des dividendes versés aux actionnaires, mais pas des augmentations de salaire...

Le salaire net c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie. Plutôt que d'augmenter nos salaires, on ne nous concède que des primes non cotisées, exceptionnelles et individuelles au bon vouloir des employeurs (« prime de partage de la valeur », dite prime Macron). Il en va de même pour la prime de participation ou l'intéressement qui ne répondent pas à la hausse du coût de la vie et ne comptent pas pour notre protection sociale (maladie, chômage, maternité, paternité, invalidité, retraites).



Inflation, prix : qu'est-ce qui baisse, qu'est-ce qui augmente ?

Selon que les prix sont comparés à ceux du mois précédent, de l'année précédente ou d'avant la guerre en Ukraine, l'inflation est nulle, forte ou très importante. Pour l'alimenta-

tion par exemple, elle est nulle, de 10 % ou de 25 % en novembre, selon la période de référence choisie. Décryptage.

Les prix alimentaires se sont stabilisés, certes. Le gouvernement et les distributeurs ont trouvé la parade pour tenir un discours positif malgré l'inflation persistante : changer de référentiel, et surveiller l'évolution des tarifs d'un mois sur l'autre. Car tout dépend de la période à laquelle on les compare : mensuelle, annuelle, voire bi-sannuelle.

Ainsi, depuis mai dernier, l'inflation mensuelle des produits alimentaires en grande surface tourne autour de zéro, ce qui signifie que les prix se sont stabilisés. De là à dire qu'ils reculent, il y a un pas que les enseignes n'hésitent pas à franchir, en mettant en exergue les quelques références en baisse pour édulcorer la réalité.

Autre pirouette, commenter les évolutions sur une période de quelques semaines, et n'évoquer que les baisses, même infimes ou partielles. Ainsi, le panéliste Nielsen IQ s'est focalisé sur les marques nationales dont « la moitié des produits les plus vendus ont vu leur prix baisser cet été » dans les grandes surfaces. Que cette évolution soit « relativement faible (entre - 0,2 % et - 0,8 % ») ne l'em-

pêche pas de conclure que « les promesses sur des baisses de prix semblent avoir été tenues ». Mais quid pour l'autre moitié des produits et de ceux sous marques de distributeur (30 à 40 % des volumes) ?

Ces discours entrent en dissonance avec le constat que font les consommateurs jour après jour : ils paient leurs produits en grande surface beaucoup plus cher qu'avant. Quel est cet « avant » ? Changeons de nouveau de référentiel, et comparons maintenant aux tarifs d'il y a 2 ans, avant la forte poussée inflationniste « due » à la guerre en Ukraine : **les prix ont progressé de 25 % entre novembre 2021 et novembre 2023 !**

Sur un an, l'inflation totale est quant à elle encore à la hausse, avec des prix qui ont augmenté de 5,3 % en novembre par rapport à novembre 2022, d'après nos relevés. L'alimentation, le gaz et l'électricité restent les postes les plus inflationnistes, affichant des hausses de tarifs de respectivement 10 %, 11 % et 27 % sur un an. Les services affichent également des augmentations générales, avec des abonnements (mobiles, Internet, offres TV et séries) à + 7 % et des mutuelles/assurances santé à + 5 %.

En revanche, on note une accalmie sur le front des carburants, après la hausse de septembre. C'est une conséquence de la baisse du prix du baril de pétrole sur le marché mondial, et non celle des marges des distributeurs.

Source : quechoisir.org



Le 25 novembre est déclaré journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. L'occasion pour notre Directrice des Ressources Humaines de rappeler la campagne anti-harcèlement au sein du groupe, et les dispositifs existants qu'ils soient institutionnels, associatifs ou interne avec notamment le travail sur le terrain des référents anti-harcèlements.

On salue la volonté affichée et on attend le dévoilement des nouveaux dispositifs d'accompagnement des victimes promis pour 2024 car il est nécessaire d'aller plus loin. Gageons que les propositions innovantes faites par la CGT soient entendues et fassent émerger des actions concrètes de la direction.

Des manifestations ont eu lieu partout en France, et nombre de collaborateurs ont participé à titre individuel à des évènements, tels que la 5ème édition de la course nocturne contre les violences faites aux femmes, organisée par LILLE METROPOLE ATHLETISME.

On peut se réjouir que cet évènement rallie à cette cause de plus en plus de monde : près de 6000 participant-e-s cette année, tous âges confondus !

On salue au passage tous les bénévoles et associations qui ont œuvré ce jour-là ! Plusieurs entreprises sponsors étaient présentes et ont participé à l'évènement (marche ou course) avec un classement à la clef dans une volonté plus participative que compétitrice et une ambiance joyeuse et bon enfant malgré les conditions météo.

On regrette que le groupe n'y figure pas. Ce serait une façon pour AG2R LA MONDIALE de joindre les paroles aux actes dans un esprit sportif, convivial et de reconnaissance auprès de ses salarié-e-s engagés.

Nous publions régulièrement dans notre INFONEWS sur les thèmes qui nous mobilisent tels que les discriminations, les inégalités salariales entre femmes et hommes, la qualité de vie au travail, l'épuisement professionnel, le congés menstruel, etc... Vous pouvez compter sur nous sur ces sujets, et défis de demain qui font l'ADN de notre engagement auprès des salarié-e-s.

On vous souhaite de profiter des fêtes de fin d'année pour vous ressourcer en famille et entre amis et faire le plein d'énergie ».



la cgt LA MONDIALE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES
Second tour du 11 au 15 décembre 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