



Proche
Solidaire
Efficace

JANVIER 2024

NUMERO 46

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE



L'année qui vient de s'écouler a été éprouvante pour toutes et tous dans bien des domaines. En 2023, la mobilisation contre la réforme des retraites a ramené le syndicalisme au centre du cadran, les effets du dérèglement climatique ont accéléré leur timing, l'inflation galopante nous force à courir après le temps des bonnes affaires. Fut un temps où aucun salarié du groupe ne devait se serrer la ceinture tant l'entreprise était à la pointe de son temps.

La CGT LA MONDIALE vous souhaite ses meilleurs vœux pour l'année 2024 : une abondance de bonheur avec plus de rires que de soupirs, la santé et un meilleur pouvoir d'achat pour notamment passer du bon temps.

SOMMAIRE :

- P2 : Elections professionnelles 2023 : analyses**
- P3 : Accord relatif à la carrière des représentants du personnel**
- P4 : Infos CSE La Mondiale**
- P5 : Vote CSE - la CGT La Mondiale n'a pas tremblé**
- P6 : Droit à l'image**
- P7 – P8 : Infos groupe**
- P9 - NAO : joyeux Hunger Games à toutes et tous !**
- P10 – Télétravail exceptionnel**

Nous avons, comme les autres Organisations Syndicales, fait notre rentrée. Promis nous avons été sages. Après un premier CSE constitutif, pour faire connaissance et désigner les membres des différents organes qui composent le CSE, la CGT a fait son entrée dans la grande cour du CSE La Mondiale.

C'est un petit pas pour l'Homme (enfin, 2 femmes et 2 hommes pour la réunion préparatoire), mais un grand pas pour le dialogue social.

Nous n'avons pas encore été invités sur les plateaux télé pour en discuter, mais ça ne saurait tarder. Blague à part, le travail à venir s'annonce immense : entre l'apprentissage de tout ce qui a trait au fonctionnement d'une grosse machine comme le CSE, la gestion des budgets, notre avis sur des sujets parfois très pointus, ça n'est pas une mince affaire. Nous le savions, et vous nous avez fait confiance alors nous n'avons pas d'hésitation.

Concrètement, qu'est-ce qui change par rapport à avant ?

D'abord, les rapports de force pour la gestion du CSE sont bouleversés. La CFE-CGC est passée première, mais n'est pas majoritaire (17 sièges sur 35). Cela empêche un seul syndicat de décider tout sans contestation possible. C'est une très bonne chose pour les salariés. La CGT La Mondiale votera les décisions qui iront dans le sens des salariés.

Côté négociation avec la Direction, la CFE-CGC étant majoritaire, le poids des négociations repose sur ses épaules. Charge donc aux collègues de la CFE-CGC, de représenter et défendre tous les salariés, lors des NAO par exemple et de ne pas faire ce qui était reproché lors de la précédente mandature.

Fidèles à nos habitudes, nous vous tiendrons informés, avec une pointe d'impertinence... de temps en Temps...

Rappel des résultats : 1^{er} tour :

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

Syndicats représentatifs :

- CFE CGC : 56,79 %
- CFDT : 43,21 %

La CGT LA MONDIALE bien implantée :

Les trublions irrévérencieux du paysage syndical Mondialiste sont passés à « ça » d'être représentatifs en présentant une seule liste. Grand « ouf » de soulagement pour la Direction sauvée par une trentaine de votes manquants. En multipliant par 8 son nombre d'élus(e) et en ayant plus de 10% des élus du CSE (sur un total de 70 élus), la CGT LA MONDIALE s'implante bel et bien dans le paysage syndical Mondialiste.



Chacun ira de son analyse, certains nous taxent d'imposteurs (bah oui, vous savez, nous sommes là grâce au dossier de la salle des sports), d'autres nous attendent au tournant (la vengeance est un plat qui se mange froid). Chers collègues, ne vous laissez pas berner par ceux qui se régaleront de voir nos jeunes élus se prendre les pieds dans le tapis. Nos élus sont et seront formé(e)s et savent que le travail devant eux est immense. Notre score nous a permis d'avoir notre place dans les commissions et dans certains postes CSE. Alors après, ici aussi, chacun analyse comme il le souhaite : pour les uns, nous récoltons les miettes laissées par les deux organisations représentatives ; pour les autres, nous envahissons toujours un peu plus le CSE. Nous disons : notre score ne nous permet pas d'être trop gourmand, et ça nous va pour l'instant. Nous faisons partis du système, sans être pleinement aux manettes. Nous continuerons à communiquer avec nos valeurs.

Une CFDT LA MONDIALE devenue challenger :

Avec son score pas si mauvais que cela, elle atterrit deuxième Organisation Syndicale représentative de LA MONDIALE. Nul doute que passer la tristesse de perdre sa 1^{ère} place et sa majorité, elle reprendra du poil de la bête grâce aux talents qui la compose. Nombreux d'entre vous diront : qu'est-ce qui se passe ? Mais qu'est-ce qui se passe ? Mais que se passe-t-il, la CGT LA MONDIALE fait des compliments à la CFDT ? Où est passé l'anti CFDT (qui pour nous n'existe pas). Non, il n'y a rien d'étonnant, il faut savoir tomber pour se redresser, et n'oublions pas que la CFDT La Mondiale même si elle n'est plus majoritaire, est toujours une très forte deuxième organisation syndicale avec près de 40% des suffrages au 1^{er} tour.

Une CFE-CGC maitre du destin des négociations :

Vous l'aurez compris chers ami(e)s, cette nouvelle mandature prend donc un visage différent par rapport à la précédente. Les forces syndicales ont bougé et maintenant le poids des négociations repose entièrement sur la CFE-CGC. NAO, Accord handicap, Accord intéressement, Accord Télétravail, et tant d'autres sont de leur responsabilité maintenant. L'avenir nous dira s'ils font mieux que les précédents. Et nul doute que la concurrence mettra en avant les bonnes choses et les erreurs des élus majoritaires. Vous aviez été nombreux au lendemain des résultats à nous contacter pour nous informer de votre inquiétude : « syndicat parisien », « syndicat de cadres », « syndicat de commerciaux », Nous disons : il faut les laisser faire leurs preuves. Mais Attention. Vigilance.

Pour celles et ceux qui ont des craintes sur la réussite de leur mandat, les stats de leurs équipes, l'invasion de leur service par des représentants syndicaux : un accord Carrière et valorisation des parcours professionnels des représentants du personnel est en place dans l'entreprise depuis de nombreuses années. L'objection est d'accompagner les représentants du personnel dans le développement de leurs compétences et encourager l'engagement syndical, source de diversification d'un parcours professionnel.

Les représentants du personnel sont des acteurs clés du dialogue social dans l'entreprise. Leur rôle et leurs attributions restent encore trop souvent méconnus. L'un des objectifs de cet accord est de permettre à l'ensemble des collaborateurs d'être informé du rôle et des missions de leurs représentants ainsi que des opportunités en matière de développement des compétences et de parcours professionnels qu'offre un engagement de cette nature.

Cet accord prévoit :

- de promouvoir le dialogue social au sein du Groupe en encourageant l'engagement syndical des collaborateurs ;
- de reconnaître et accompagner le développement des compétences propres à l'exercice d'un mandat ;
- de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et syndicale.

L'ensemble de ces dispositifs contribueront à valoriser les parcours professionnels des collaborateurs qui s'engagent et à rendre les mandats de représentation du personnel plus attractifs pour les ouvrir au plus grand nombre de volontaires.

Le représentant du personnel doit pouvoir consacrer une partie de son temps de travail à l'exercice de son mandat. Une nouvelle organisation du collectif de travail et des aménagements du poste seront étudiés, en particulier lors de la prise de mandat. Le représentant du personnel et son manager doivent pouvoir bénéficier d'une information complète et transparente sur les implications de l'exercice du mandat.

Délit d'entrave : Quesaco ?

D'un point de vue légal et dans le contexte précis du droit du travail, le délit d'entrave correspond au comportement actif (action) ou passif (omission) ayant pour conséquence de porter atteinte à :

- la désignation et le fonctionnement d'une instance représentative du personnel (désormais unique, à savoir le CSE) (article L.2317-1 du Code du travail).
- un représentant du personnel dans l'exercice de ses missions.
- l'exercice du droit syndical (article L.2146-1 du Code du travail).

Le délit d'entrave est donc le fait pour un employeur d'empêcher, de gêner ou de faire obstacle à la désignation ou l'action des représentants du personnel dans l'entreprise.

Quelle sanction pour l'employeur s'il commet un délit d'entrave CSE ?

Si le délit d'entrave concerne l'exercice des fonctions ou le fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel, il est sanctionné par une amende de 7 500 € (tel que prévu par l'article L. 2317-1 du Code du travail s'agissant des membres du CSE).

Lorsque le délit d'entrave concerne l'exercice du droit syndical, le conseil du salarié, la consultation sur le droit d'expression, la rupture du contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un élu du CSE, candidats aux élections ou anciens élus, l'employeur risque un an d'emprisonnement et une amende de 3 750€.

Exemples de Délits d'entrave possibles :

Heures de délégation : la prise d'heures de délégation est une information qui est transmise à l'employeur, mais il n'a pas le droit d'exercer un contrôle sur l'usage de ces heures, rémunérées comme du temps de travail.

Droit d'exercice syndical : refuser la mise à disposition d'un local syndical.

Droit d'exercice de sa mission de représentant du personnel : limiter la circulation d'un élu.



Une composition du CSE atypique et cela va dans le sens des salariés :

Pour rappel, seuls les élus titulaires participent aux votes du CSE. Avec 17 élu(e)s titulaires, la CFE CGC n'a pas la majorité absolue. En effet, la CFDT en a 15 et la CGT en a 3. Ce qui fait 18. Pour la CGT LA MONDIALE, nous voteront les propositions qui iront dans le sens des salariés. Si une décision n'est pas légitime aux yeux de la CFDT et de la CGT, elle ne passera pas. Pour le moment, les relations entre les syndicats ne sont pas les meilleures. Stigmates des élections. Mais nul doute que les 3 équipes travailleront dans le sens des salariés.



Vos élus CGT LA MONDIALE dans les commissions :

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) :	Hélène STEIER et Benjamin LEGRAND
Commission Métier :	Aurélié VANDERHAEGHE et Benjamin LEGRAND
Commission Informatique :	Antoine FRULEUX et Alexandre MAVEL
Commission Politique Sociale :	Hélène STEIER et Malika BOUACEM
Commission Économique et Financière :	Malika BOUACEM et Benjamin LEGRAND
Commission logement :	Pas de siège
Commission ASC :	Benjamin LEGRAND

Une fermeture contestée du site internet du CSE ?

Chaque année, une maintenance technique est effectuée. Le changement de mandature a entraîné la fermeture du site du CSE sur une plus longue période qu'à l'accoutumée. Vous avez été nombreux à interpellier vos élus afin de déplorer l'absence de communication claire dès le début auprès des utilisateurs du site.

Après prise de contact avec le prestataire par les élus du CSE, le site a été rendu accessible mais sans les subventions. Le site redeviendra pleinement fonctionnel dès le 1er février 2024 (chèques culture, tickets cinéma à prix préférentiels et subventionnés...).



Nous nous permettons rappeler le calendrier pour bénéficier des chèques vacances. Vous pourrez bénéficier de vos chèques-vacances CONNECT :

- Avant fin janvier 2024 : si et uniquement si votre dette est réglée en totalité au 31 décembre 2023 ;
- Mi-mars 2024 : si et uniquement si votre dette est réglée en totalité au 29 février 2024 ;
- Mi-mai 2024 : si et uniquement si votre dette est réglée en totalité au 30 avril 2024,

Si le montant de votre dette n'est pas réglé en totalité fin avril 2024, votre inscription sera annulée et les montants déjà versés vous seront remboursés.

- Vote d'une répartition égalitaire sur l'enveloppe Meyclub :



Sujet de discordance du CSE La Mondiale depuis de nombreuses années, la répartition de la subvention. Pour nous, il faut tout remettre à plat, et reconstruire avec du bon sens et des choix difficiles. Tout cela prend du temps, le but est que les Activités Sociales et Culturelles (ASC) soient les mêmes et équitables pour toutes et tous, et non pas en fonction des usages de certain(e)s. C'est là où le débat s'est animé sur la répartition de l'enveloppe Meyclub.

La CFE CGC proposait de modifier les montants et subventions des Bons d'achat Culture et de la Billetterie Culture afin de respecter les règles URSSAF en utilisant toujours une répartition par pôle

La CFDT proposait également de modifier les montants et subventions des Bons d'achat Culture et de la Billetterie Culture afin de respecter les règles URSSAF mais en isolant la subvention Meyclub en amont (exit les pôles).

Chacune des solutions étant proposées, afin de piloter le budget le plus finement possible. Le but est d'éviter de favoriser une catégorie de salariés par rapport à une autre. Exemple : le pôle Mons « surconsomme » selon certains ; et le réseau bénéficie d'une subvention plus confortable puisqu'elle prend en compte les effectifs du réseau métropolitain et des DOM/COM qui consomment largement moins sur Meyclub. En effet, pour les salariés métropolitains les livraisons gratuites sont prévues par le contrat alors que les salariés DOM/COM paie la livraison.

Pourquoi nous avons voté en faveur de la solution de la CFE CGC ?

Non, ce n'est pas dans le cadre d'un vote anti-CFDT, comme nous l'avons déjà dit, nous sommes partisans de tout revoir dans les règles de l'art et cela prend du temps. Et si des propositions de la CFDT nous semblent satisfaisantes pour l'ensemble des salariés, nous les voteront. Encore faut-il que nous abordions ces sujets tous ensemble, en mettant de côté nos rancœurs.



Au moment du vote de la préparatoire nous étions à 6 jours de la réouverture du site version subventionnée. Pour reconstruire, il faut revoir le règlement intérieur (et cela ne se fait pas en 6 jours) qui prévoit de longue date une répartition par pôle. Il fallait faire un choix afin que les salariés bénéficient au 1er février 2024 de prestations subventionnées.

- Vote des montants et subventions des Bons d'achat Culture et de la Billetterie Culture :

Nous avons voté pour afin de respecter les règles URSAFF

Bons d'achat Culture : pour 60€ de bons Culture : il y a 30€ de subvention CSE maximum pour 30€ (ou plus) dépensé par le salarié par trimestre.

Billetterie Culture : le CSE participe à 50% des achats Billetterie cultures dans la limite de 60€ par trimestre. Pour 120€ d'achats en billetterie culture : il y a 60€ de subvention CSE pour 60€ dépensés par le salarié par trimestre.

De nouveaux usages fleurissent avant même l'apparition des premiers bougeons printaniers.

Ils sont le reflet du monde actuel où les images bombardent chaque jour notre quotidien avec une difficulté croissante à déterminer le vrai du faux, avec des flux sur les bandes passantes de l'internet toujours plus puissantes et énergivores.

On sait à quel point l'image laisse une trace indélébile sur le net et qu'elle est prompte à forger les esprits, le cerveau humain préférant la facilité à la complexité. On parle ici de biais cognitif.



Pour exemple, l'image inscrite dans l'inconscient collectif d'une CGT saucisses merguez, qui plait tant à notre Direction des Ressources Humaines. Et ce quand bien-même nous ne nous déplaçons pas en préparatoires ou CSE accompagnés d'un barbecue portatif et les poches pleines de cochonnailles!

Des témoignages issus de différents services ou entités du groupe font état de non-respect du droit à l'image justement :

- Soit par l'absence de consentement sur son utilisation, sa durée et les canaux de diffusion utilisés,
- Soit en non-respect des conditions d'utilisation exigées par le salarié sur sa photo, ou la vidéo où il est filmé.

Ainsi ont pu fleurir des photos, ici et là, de réunion sur des profils LinkedIn sans l'accord des salariés (alors même qu'ils sont clairement identifiables sur les photos). Des vidéos ont aussi été relayées sur les réseaux sociaux, malgré un refus express de diffusion en externe par le salarié en représentation.

Nous avons posé la question en CSE, la réponse de la Direction du Marketing et de la Direction des Ressources Humaines est sans équivoque. Toute photo ou toute vidéo doit faire l'objet d'une autorisation écrite par le ou les salariés dans le cadre de son utilisation par l'entreprise.

Cette autorisation de droit à l'image doit renseigner : l'identité complète du salarié et de l'entreprise, préciser les méthodes et supports de publication/ reproduction, la durée de validité, la zone géographique de diffusion et les canaux utilisés internes ou externes à l'entreprise, datée et signée.

A ce titre, un salarié est en droit de demander expressément le retrait de son image ou de limiter son utilisation dans le temps et l'espace. L'entreprise ne peut se soustraire à cette obligation alors même que le salarié est appelé à respecter l'image qu'il véhicule de son entreprise. Pour preuve la nouvelle Charte d'utilisation des Systèmes d'Information et de Communication, grossissant encore le désormais volumineux Règlement Intérieur.

Nous invitons donc l'ensemble des salariés à la prudence et à la vigilance sur la diffusion de leurs images aux besoins de l'entreprise et à réfléchir aux impacts notamment sur les réseaux sociaux. Car, on le sait bien, **une image vaut mille mots et pas forcément positivement.**

On ne saurait suggérer que d'établir et diffuser auprès des services et de toutes les entités, **des formulaires d'autorisations en bonne et due forme qui respectent tous les principes cités plus haut**, certains modèles nous semblent en effet encore trop permissifs.

Nos élus auront su rappeler, lors de leurs premiers pas au CSE, que l'entreprise a aussi des devoirs envers ses salariés particulièrement en matière de respect du droit à l'image.

Sources : [Le droit à l'image en entreprise : que dit la loi ? \(legalstart.fr\)](http://legalstart.fr)

Un tien vaut mieux que deux tu perdras :

Les élections en cours côté La Mondiale n'ont pas permis aux organisations syndicales La Mondiale de communiquer sur les projets de la direction générale dévoilé en fin d'année. Coté AG2R, les élus ont quant à eux, pu communiquer sur les scénarios envisagés.

Quelle nécessité impérieuse a poussé les élus AG2R au combat ? La volonté de la Direction Générale d'avoir un statut commun entre salariés AG2R et Mondialiste.

Les statuts c'est quoi ?

C'est tout simplement l'ensemble des accords qui prévalent au sein d'une entreprise : Télétravail, intéressement, temps de travail, mutuelle, prévoyance, égalité professionnelle... Il y a un socle, le code du travail et les accords de branche auquel un employeur ne peut déroger. S'y ajoute les accords d'entreprise qui ont pour but d'être mieux disant. La Mondiale dépend de la branche banque assurance. La volonté de la direction est de faire basculer les salariés AG2R dans cette branche.

Quelles seraient les conséquences de la mise en place d'un tel scénario ?

Personne à ce stade ne peut en prédire l'issue. On peut néanmoins envisager qu'un mouvement social d'ampleur puisse agiter le groupe. En effet, pour négocier un tel rapprochement, il faut dénoncer l'ensemble des avantages de chaque entité. Dès lors, une négociation d'une quinzaine de mois s'entame au cours de laquelle tous les accords sont à renégocier. Dans ce type de projet, les directions tiennent toujours le même discours : « Nous le réaliserons à iso économie ». En bon français cela signifie que ça va coûter un peu la première année mais que très rapidement plusieurs dizaines de millions d'euros d'économies seront fait chaque année en rognant sur les avantages des uns et des autres. AG2R a connu un tel scénario lors du rapprochement avec Réunica en 2015. Hormis quelques cas individuels, tout le monde a été perdant.

On imagine difficilement un soudain accès de générosité de notre direction. La prudence s'impose donc plus que jamais. Après les récents articles dans la presse spécialisée sur les turbulences au sein de notre direction générale, nous suivons l'affaire de près.

Les salariés auraient préféré être payé rubis sur l'ongle !

« On peut trouver le bonheur même dans les moments les plus sombres. Il suffit juste de se rappeler d'allumer la lumière » *. Vous avez été nombreux à nous interpellé en nous demandant si celle-ci n'était pas éteinte au moment de choisir le cadeau remis aux salariés d'une direction pour se féliciter des réussites de 2023. Quand certains reçoivent un mug écologique plutôt sympa à l'effigie d'une entité du groupe, d'autres reçoivent un Rubik's cube « made in china ». Des milliers de kilomètres et de tonnes de CO2 pour finir aux oubliettes. Notre directeur RSE appréciera.



C'est lunaire, surtout quand on connaît la pression mise sur les stats des équipes, dont le métier est difficilement pilotable de par leurs spécificités. La politique de la Cellule Excel est à proscrire... C'est d'autant plus ironique lorsqu'il est demandé aux salariés de ne pas perdre de temps. Tout est tout le temps perfectible lorsqu'on y met du bon sens. Les changements d'outils sans prise en compte des particularités, les pressions pour les stats, les différences de traitements pour concilier vie privée et vie professionnelle démotivaient déjà les équipes. Ici « on a touchés le fond » confie un salarié. Les NAO sont désastreuses, il aurait été utile de mettre plus de budget, afin d'arrondir les fins de mois de chacun(e)s. La résolution du Rubik's cube en moins d'une minute fera telle partie des objectifs primables en 2024 ?

*Dumbledore dans la saga Harry Potter



C'est qui l'patron ?!

C'est la question que se pose les commerciaux, les CRC, la VAD et le marketing depuis le départ « fuité » de leur directrice. Ne soyons pas naïfs, à ce niveau de responsabilités, on ne claque pas la porte du jour au lendemain. Le départ était engagé depuis plusieurs mois. On a donc un vrai sujet d'inquiétude sur l'absence de successeur désigné.

Est-ce une stratégie de la Direction Générale de prendre son temps ?

Le CET : A compter du 1er février 2024 pensez-y !

L'alimentation du CET se fait à votre initiative entre le 1^{er} et le 29 février 2024 pour les jours de congés et RTT. **N'oubliez pas de vous connecter à votre self RH.**

Pour qui ? Vous en bénéficiez à partir d'un an d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente.

L'ouverture du CET intervient lors de votre première demande d'alimentation.

Vous pouvez alimenter votre CET en y plaçant des jours de repos ou des éléments de rémunération mais il est toujours préférable de profiter de ses congés.

Pour quoi faire ? Les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés pour :

- indemniser un congé spécifique ;
- votre fin de carrière ;
- vous constituer une épargne ;
- Il peut également être monétisé.

Combien de jours ai-je le droit de placer par an ?

• Pour les administratifs :

Jours de congés payés	Les jours non pris au-delà d'un minimum de 25 jours dans l'année pour un collaborateur à temps plein
Jours RTT	10 jours/an maximum 13 jours/an maximum pour les 55 ans et + pour un collaborateur à temps plein
Excédent compteur horaire	16h00 (2 jours)/an maximum pour un collaborateur à temps plein
Congés Anniversaire	Dans la limite des droits acquis

• Pour les commerciaux :

Jours de congés payés	Les jours non pris au-delà d'un minimum de 25 jours dans l'année pour un collaborateur à temps plein
Jours RTT	Dans la limite des droits acquis/an
Congés Anniversaire	Dans la limite des droits acquis

Le titre est cinglant, fictif et irréal, mais totalement dans les cordes de certains si la loi le permettait bien sûr. On se demande ce qu'il leur passe par la tête pour proposer des NAO aussi ridicules.

Une collègue, très certainement fan de la saga (ou pas), nous a alors fait cette réflexion pour le coup rigolote : "bientôt, ils organiseront des Hunger Games avec un représentant par service, pour savoir qui seront les salariés élus à prétendre au titre. Le vainqueur offrira de belles NAO à son service".



Trêve de plaisanterie sur ce sujet qui n'en est pas un pour la majorité d'entre nous.

Les clés des Négociations Annuelles obligatoires Mondialistes sont entre les mains de la CFE-CGC maintenant. La Direction Générale leur a fait le 19 janvier 2024 une première salve de propositions ridiculement basses :

- +0.5% pour les salaires jusque 35 000€ ;
- +0.4% de 35 001€ à 45 000€ ;
- +0.3% de 45 001€ à 55 000€.
- Elle envisage une Prime de Partage de la Valeur (PPV) proratisée en fonction de temps de travail de 500€ brut (il faut ôter la CSG et RDS).

Les organisations syndicales sont restées étrangement silencieuses (pas de réunion en salle de conférence, pas de communication) jusque la seconde réunion, le 29 janvier 2024. La nouvelle proposition est bien évidemment encore trop éloignée des besoins réels:

- +1,3% pour les salaires jusque 35 000€ ;
- +1% De 35 001€ à 45 000€ ;
- +0,6% de 45 001€ à <= 55 000€ ;
- +0,5% de 55 001€ à <= 65 000€ ;
- +0,4% > 65 000€ ;
- Elle envisage une Prime de Partage de la Valeur (PPV) proratisée en fonction de temps de travail de 600€ brut (il faut ôter la CSG et RDS).

Si cette seconde proposition est écœurante, elle prouve bien le niveau hors sol, lunaire, de la Direction Générale.



Une troisième réunion de négociation est prévue le 9 février 2024. Nos têtes pensantes de La Mondiale Exécutive prendront-elles le temps d'augmenter les salaires de l'ensemble des salariés ? Si ils n'arrivent pas à s'organiser, nous pouvons leur conseiller un livre d'un nouvel auteur très prometteur.

La CGT LA MONDIALE, à défaut d'une représentativité acquise cette fois-ci (et on peut vous partager notre frustration de ne pas y être!), ne participe pas aux négociations. Mais nous affirmons que nous ne signerions pas en dessous d'une augmentation inférieure à l'inflation, si nous y étions.



A la suite d'une alerte vigilance émise par Météo France aux risques de verglas et de neige dans le Nord Pas de Calais, une première journée de télétravail occasionnel a été accordée par la direction du site de Mons En Baroeul. L'information a été relayée rapidement en amont laissant à chaque salarié la possibilité de télétravailler pour ceux qui y sont éligibles en accord avec les managers.

Les décisions de renouvellement, tributaires du bulletin météo et de leurs informations parfois contradictoires, se sont fait plus attendre pour le lendemain mais la bonne décision a été prise pour son renouvellement d'autant que nombres d'écoles ont été fermées.

Il nous apparait important ici de souligner l'obligation de l'employeur de veiller à préserver la santé de ses salariés y compris sur leur temps de trajet domicile-lieu de travail. En effet, tout le monde n'est pas forcément éligible ni équipé pour le télétravail au moment de l'alerte. On encourage dans ce cas les salariés concernés à se manifester auprès de leurs managers et/ou leurs élus afin de trouver des solutions. N'oublions pas que par un passé pas si lointain, en cas d'intempéries, il était possible de poser une journée sur RTT ou sur crédit d'heures.

Nous pensons qu'une souplesse peut être accordée au cas par cas par les managers pour éviter de faire courir des risques inutiles. **Il est bon de rappeler également que conformément au dernier accord sur le télétravail, la durée d'ancienneté dans l'entreprise pour être éligible au télétravail a été ramenée à 3 mois au lieu de 6 mois, y compris pour les alternants qui ont droit à une journée de télétravail par semaine. L'accord est d'ailleurs disponible dans son intégralité dans la ressource documentaire RDG du groupe.**

Certaines situations inconfortables pour quelques salariés auraient pu être évitées s'ils en avaient été correctement informés et donc équipés ! Que vous soyez managers ou gestionnaires, nous vous invitons à vous rapprocher de vos élus CGT sur ces sujets, ils sont là pour ça !

On remarquera qu'à force d'interpeller la direction du site, elle se sera montrée plus réactive et à l'écoute dans la gestion de cet épisode. On salue au passage les interventions des élus de différentes Organisations Syndicales, des managers et des salariés dans le suivi de cet épisode d'intempéries.

Cependant, on nous alerte sur les écueils rencontrés par exemple avec le mouvement d'ampleur des agriculteurs. A la difficulté d'anticipation de ces événements s'ajoute une libre appréciation de la ligne managériale laissant entrevoir des traitements différenciés, et plus ou moins rigides, selon les services ou sites.

Pour finir, nous avons interpellé notre direction générale lors de notre premier Comité Social et Economique sur un événement clairement anticipable celui-là : les JO 2024. Un vrai défi logistique qui impactera les salariés Parisiens, Lillois et Marseillais. La CGT milite d'ores et déjà pour la mise en place rapide d'organisations exceptionnelles permettant la continuité d'activité (appelée aussi PCA) : télétravail, aménagements d'horaires, métiers impliquants une présence obligatoire sur site, traitement des flux courriers et approvisionnements, ...

La direction nous affirme travailler sur ce sujet des J.O., affaire que nous suivrons de près.

**Hélène STEIER**

- Elue titulaire
- CSSCT
- Commission Politique Sociale
- Représentante Association des retraités

**Benjamin LEGRAND**

- Elu titulaire
- CSSCT
- Commission Métier
- Commission Économique et Financière
- Commission ASC
- Représentant Crèche mondilous

**Malika BOUACEM**

- Elue suppléante
- Commission Politique Sociale
- Commission Économique et Financière

**Antoine FRULEUX**

- Elu titulaire
- Commission Informatique
- Représentant Bibliothèque Mons-en-Baroeul

**Aurélie VANDERHAEGHE**

- Elue suppléante
- Commission Métier

**Alexandre MAVEL**

- Elu suppléant
- Commission Informatique
- Représentant ASLMG

**Caroline GENNIN**

- Elue suppléante

**Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN**

- Elue suppléante

ADHESION EN LIGNE

LA MONDIALE

cgt.lamondiale@gmail.com
