

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

NUMERO 53

SOMMAIRE :

**P2 : ACCORD
TELETRAVAIL**

**P3 : POUVOIR
D'ACHAT : On ne
lâche rien !**

**P4 : CONGES PAYES
ET MALADIE : les
nouvelles règles
légalés.**

**P5 : SPORT et
PROMOTION DU
SPORT**

**P6 : INFOS
PRATIQUES**

**P7 : OCTOBRE ROSE
et jour du
dépassément**

**P8 : Trois podcasts
sur les violences
sexistes au travail**

Le mois de septembre est synonyme pour beaucoup de rentrée.



Nous espérons que les congés estivaux ont été reposant, déconnectant et enrichissant ; et que cette rentrée s'est bien passée pour les petits comme pour les grands.

Pour le groupe, le mois de septembre rime avec le début de la négociation de l'accord télétravail. Accord, au combien important pour bon nombre de salariés. En **page 2**, vous retrouverez une synthèse des premières réunions de négociation. Nous alertons, en **page 3**, sur les enjeux du pouvoir d'achat pour tout un chacun, on ne lâche rien ! Zoom en **page 4**, sur les nouvelles règles légales en matière de congés payés et d'arrêt maladie. Nous revenons, en **page 5**, sur les enjeux de la promotion du sport et la nécessité pour le groupe d'être précurseur, plutôt qu'à la traîne. Et sans oublier en **page 6**, des infos pratiques avec notamment les journées de fermetures et 3 nouveaux cas de déblocage pour le PEE. Focus en **page 7**, sur **octobre rose** (sensibilisation sur le cancer du sein), et le jour du dépassément (ou dette écologique).

Enfin, nous vous invitons, en **page 8**, à l'écoute de 3 podcasts sur les violences sexistes au travail.

Plus grave
que les
comportements
sexistes,
le poids du
silence

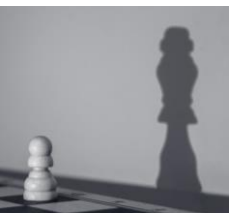
L'égalité femmes-hommes devait être « la grande cause » du précédent quinquennat. Sept années plus tard, l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise... Pire encore, le sexisme progresse. Dans son dernier rapport annuel, le Haut-Conseil à l'égalité dresse un constat alarmant : « Le sexisme s'aggrave même d'une année sur l'autre. »



A l'heure où les rabat-joies s'enorgueillissent de l'arrêt du télétravail, dans quelques grandes sociétés, le groupe et les organisations syndicales représentatives doivent prendre leurs responsabilités ! Même si nous sommes en automne, il est temps de souffler un vent printanier sur cet accord. Les premières réunions de négociation ont eu lieu les 20 et 25 septembre 2024. pour la suite rendez-vous le 7 octobre 2024.

On fait le bilan :

- Le télétravail est plutôt bien apprécié par les salarié(e)s ;
- Télétravail occasionnel : il y a une différence entre cette partie du texte et la réalité du terrain. Trop interprétable, il ne pose pas un cadre clair permettant de rassurer tout le monde : managers et salariés. L'interprétation cède place aux abus et les abus mènent à l'incompréhension et aux désaccords propices au mal-être pour tou(te)s ;
- Subvention matériel télétravail : Mais qui se souvient de cette subvention ? Le dispositif n'a clairement pas fonctionné, et sera sûrement supprimé. Les règles du dispositif Urssaf n'ont pas changé et sont très contraignantes à mettre en place (pour que le matériel appartienne au salarié(e), celui-ci doit payer à minima 50% de la facture). Pourquoi cela n'a pas marché ? Manque de communication sur le sujet ? Difficultés liées à la baisse du pouvoir d'achat ?
- Flex Office : Alors que les balbutiements du Flex-office voient le jour à Mons-en-Barœul, tandis qu'il est installé sur les sites parisiens, l'heure est au bilan. La direction affiche des résultats d'enquête de satisfaction J + 15 et J + 45 globalement positifs, des ajustements en termes d'ergonomie des espaces de circulation et des nuisances sonores sont à mettre en place. Une question cruciale se pose, directement induite par le ratio d'occupation d'un poste de travail (fixé à 0.7 salarié par poste) : l'organisation des jours de présence sur site quand on sait que jusqu'à présent le salarié avait le choix des jours et que le manager souhaite avoir son équipe rassemblée le même jour ?



Ambition d'un nouvel accord ? Il y a eu peu d'évolutions législatives sur le sujet ces dernières années, la direction n'ambitionne que de porter la négociation sur des adaptations, simplifications et précisions du texte. A noter, une certaine volonté de la direction de mettre fin au « télétravail gris », c'est-à-dire non encadré. La direction affirme son opposition au 3^{ème} jour de télétravail pour l'instant. Sauf évènement spatiotemporel, la réflexion de la direction restera figée.

Nos propositions (même si nous ne sommes pas dans les négos car non représentatif) :

- Revalorisation des frais télétravail. Il y a urgence !
- Mise à jour pour les aidants et salariés RQTH du quota de 10 jours (l'accord QCVT passe les jours de télétravail aidants de 6 à 10 jours) ;
- Ajout d'un contingent de jours supplémentaires pour tous ;
 - Subvention de l'équipement télétravail à revoir ou remplacer (versement d'un forfait direct ? ...) ;
 - Télétravail occasionnel : texte à revoir, différence entre l'esprit du texte et son application sur le terrain ;
 - Question de l'autonomie dans le poste / justification des refus par les managers (manque de confiance, non atteinte des objectifs individuels en CRC / des objectifs primables) ;
 - Revoir la question de l'autonomie dans le poste et la justification des refus par les managers (manque de confiance, non atteinte des objectifs individuels, des objectifs primables).

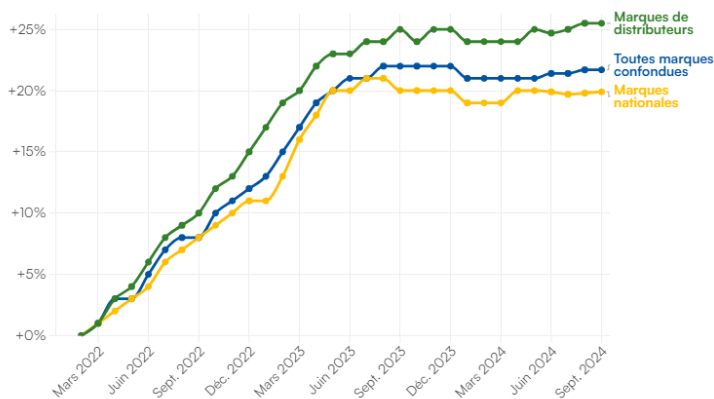


Le chahut de la rentrée ne doit pas faire oublier la problématique du pouvoir d'achat des salariés du groupe. L'inflation ralentie sa course folle, mais le pouvoir d'achat est toujours en berne. La pression doit d'ores et déjà être maintenue sur la direction en vue des NAO 2025.

Petit rappel à toutes fins utiles : C'est bien le taux d'inflation qui diminue, et non pas les prix, car dans ce cas nous serions en déflation. Aujourd'hui, les prix augmentent, moins vite qu'au pic d'inflation, mais ils augmentent toujours. Cela reste problématique pour bon nombre de salariés métropolitains comme ceux des DOM TOM.



Évolution des prix en grandes surfaces en septembre 2024
% d'évolution depuis janvier 2022



Avec les crises successives (Covid, guerre en Ukraine, explosion des tarifs de l'énergie, hausses des cours des matières premières...), les prix des produits de grande consommation (alimentation, hygiène-beauté, entretien) ne cessent d'augmenter.

Entre février 2022 et septembre 2024, les prix toutes marques confondues en grandes surfaces ont évolué de +21,7% en métropole.

La situation est pire dans les DOM-TOM, selon l'INSEE, dans le domaine alimentaire l'écart est de près de 40% entre la métropole et la Martinique par exemple. Le résultat est sans appel. Exemple : le pot de 1kg de Nutella est facturé 7,89 euros au Lamentin, contre 6,08 euros à Limoges; le Caprice des Dieux de 200g, 4,96 euros contre 2,93. Les produits frais sont très ciblés: le beurre Président doux vaut 2,39 euros en Martinique contre 1,74 en métropole.



Sources : [Alimentation, hygiène, droguerie - Les vrais chiffres de l'inflation - Actualité - UFC-Que Choisir](#)



**Vous pouvez également
nous contacter par mail :**
cgt.lamondiale@gmail.com



La loi du 22 avril 2024 met en conformité le code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle. Ces nouvelles dispositions sont entrées **en vigueur le 24 avril 2024**. (article 37 de la loi du 22 avril 2024 dite loi DDADUE 2.)

Le principe: Acquisition de **2 jours ouvrables** de congés par mois pendant les périodes **de maladies non professionnelles** soit 24 jours maximum par an et **2,5 jours** en cas de **maladies professionnelles**.

Les délais pour agir pour les arrêts antérieurs à la loi :

- Le salarié n'est plus lié à l'employeur: prescription de 3 ans pour agir en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés,
- Le salarié est encore lié à l'employeur: délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi du 24 avril 2024.

Le report de congés acquis non utilisés bénéficie d'une période de **report de 15 mois** débutant à la reprise du travail. Les congés non pris sont perdus et non compensables.

A l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit, à compter du 24 avril 2024, porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes (article L. 3141-19-3 du code du travail, créé) :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de salaire (article L. 3141-19-3 du code du travail, créé).

Sauf exceptions, c'est à compter de cette information que commencera le délai de report.

Concrètement:

- **Les périodes de mi-temps thérapeutique ne diminuant pas les droits à congés sortent du champ d'application de la loi,**
- **Les modalités de mise en œuvre par les services RH seront prochainement confirmées dans une communication DECLICS,**
- **Vos élus CGT à votre écoute pour toutes questions ou informations.**

Sources : <https://code.travail.gouv.fr/information/acquisition-de-conges-payes-pendant-un-arret-maladie-les-nouvelles-regles>

<https://formation.lefebvre-dalloz.fr/actualite/conges-payes-et-maladie-les-nouvelles-regles-legales-entrent-en-vigueur-ce-24-avril>

VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

ADHESION EN LIGNE

la
cgt
LA MONDIALE

Sans syndicats, aucune avancée sociale n'aurait eu lieu dans l'entreprise. Sans adhérent(e)s, aucun syndicat n'aurait de poids dans les négociations. Sans poids, aucun contre-pouvoir n'existerait, ce qui donnerait lieu à un rapport de force laissant toute latitude à l'entreprise pour agir à sa convenance. Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus par la Direction.

[Rejoignez-nous, syndiquez-vous !](#)

Lutte contre la sédentarité :



**Agir pour
le Cœur
des Femmes**

Dans un récent article du 16 juillet 2024, la fondation « agir pour le cœur des femmes » fait le lien entre mortalité et inactivité physique. Alors que les JO de Paris 2024 ont été une exceptionnelle promotion pour le sport, Agir pour le Cœur des Femmes recommande de bouger partout, dès que possible, pour retrouver le plaisir de l'activité physique et rester en bonne santé !

Alors que les modes de vie modernes poussent à l'inactivité : usage intempestif de la voiture, temps passé devant les écrans, télétravail... les Français délaissent l'activité physique, ce qui accentue les facteurs de risque de nombreuses pathologies.

La tertiarisation de la société entraîne une sédentarisation des salariés.

On considère un état de sédentarité après deux heures passées en position assise sans se lever. Et l'Île-de-France est la championne : presque 30% des femmes interrogées vivant à Paris ou dans ses alentours attestent rester plus de 7h assises dans une journée (source Santé Publique France).

Le conseil le plus important reste de pratiquer une activité physique modérée quotidiennement. Pratiquer du sport le week-end ne palliera pas la sédentarité de la semaine. Il ne viendrait à personne l'idée de se brosser les dents pendant une heure le samedi et plus du tout pendant le reste de la semaine ! C'est la même chose pour l'activité physique.

Les recommandations de l'OMS pour l'activité physique sont à la portée de tous : 150 minutes d'intensité modérée ou au moins 75 minutes d'intensité soutenue par semaine... Que l'on peut simplifier par 30 minutes d'activité physique modérée par jour, ce qui représente environ 4 000 pas.

« Sitting is the new smoking » : l'indifférence vis-à-vis de l'inactivité physique en France fait penser à celle face au tabac il y a 40 ans ! Notre groupe doit être précurseur !

Les Jeux paralympiques :



Depuis des décennies, les Jeux Olympiques sont suivis avec ferveur par de nombreux d'habitants de notre planète. Les jeux paralympiques, tout aussi épiques que leurs cousins, sont moins suivis dans les faits. C'est le médecin londonien Guttman (hôpital de Stoke Mandeville dédié aux lésions de la moelle épinière) qui lança la 1ère édition de « Jeux de Stoke Mandeville » en 1948 avec 16 militaires blessés avec des épreuves de tir à l'arc et de netball (un dérivé du basket). Les 9^e Jeux Internationaux de Stoke Mandeville se tiennent six jours après la clôture des Jeux Olympiques de jeux de Rome (1960) ils sont considérés comme 1ers jeux paralympiques avec 400 sportifs issus de 23 pays. Le terme « Jeux Paralympiques » ne sera officiellement utilisé par le CIO qu'à partir des Jeux de 1984. C'est seulement en 1988 à Séoul que les Jeux Paralympiques se déroulent sur les mêmes sites que les J.O. Depuis 2004, une nouvelle devise des jeux paralympiques est adoptée "L'esprit en mouvement". C'est dans cet esprit que se poursuit l'évolution des jeux. Le handicap mental intègre les jeux avec trois disciplines en para athlétisme, para natation, para tennis de table. Aujourd'hui, avec les JO de Paris, les infrastructures mises en place tiennent compte de tous les athlètes olympiques et paralympiques. Une réflexion a été menée en ce sens lors de la construction du village olympique afin qu'il soit accessible à tous. Jeux paralympiques de Paris 2024 en chiffres, c'était : 11 jours de compétitions, 549 épreuves, 22 sports, 23 disciplines, 4 400 athlètes, dont au moins 1 859 femmes, 170 nations.

Dans un avenir proche, nous souhaitons que ce modèle vertueux soit appliqué dans la vie quotidienne ainsi que dans le monde du travail où trop souvent les infrastructures sont encore de nos jours difficilement accessibles.

Handicap, l'intégration dans l'emploi : un défi au-delà des Jeux :

Si les Jeux paralympiques laissent paraître un sentiment d'inclusion des personnes en situation de handicap, derrière cette formidable vitrine la réalité et le vécu, notamment dans les entreprises, est tout autre. Le chemin reste trop souvent semé d'embûches pour que ces démonstrations d'intégration se transforment en réalité dans le monde du travail.

Le handicap reste en France le premier motif de discrimination recensé par le Défenseur des Droits. Aujourd'hui encore, le taux d'emploi moyen des personnes en situation de handicap stagne à 3,5%, loin des 6% demandés par la loi de 1987 ...

La CGT revendique une égalité de traitement pour toutes et tous, à l'embauche comme au cours de la carrière.

Jours de fermeture 2025 :

la direction a annoncé lors du CSE du 19 septembre 2024 que les jours de fermeture et donc de RTTs imposés seront les vendredi 30 mai 2025 et lundi 10 novembre 2025.



La SNCF n'acceptera plus les ANCV papier à partir du 1er janvier :



Il sera toujours possible d'utiliser les chèques vacances en version dématérialisée (via l'application smartphone). C'est déjà le cas puisque plus de la moitié des Chèques-Vacances utilisés en gare sont aujourd'hui dématérialisés.

Il est possible de convertir ses chèques physiques en version numérique via le site de l'ANCV et en envoyant lesdits chèques par la poste, en lettre recommandée.

PEE : 3 nouveaux cas de déblocage anticipé



Le décret du 5 juillet 2024, permet donne la possibilité de récupérer son épargne salariale avant la période de blocage de 5 ans pour de nouveaux cas de déblocage anticipé : la rénovation énergétique de la résidence principale, l'achat d'un véhicule propre ou pour les dépenses supportées par les proches aidants.

Plusieurs cas de déblocage anticipé étaient déjà prévus, la liste s'est donc allongée :

- Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale ;
- Remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle ;
- Mariage civil ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou adoption du troisième enfant ;
- Divorce ou dissolution d'un PACS assorti de la garde d'un enfant ;
- Création ou reprise d'entreprise ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Départ à la retraite ;
- Décès de l'intéressé ou de son conjoint ;
- Invalidité de l'intéressé ou de son conjoint ;
- Surendettement ;
- Violences conjugales ;
- **NOUVEAU : Rénovation énergétique de sa résidence principale ;**
- **Achat d'un véhicule propre ;**
- **Dépenses en tant que proche aidant.**

CREPSA ACTION SOCIALE : clap de fin !



France Assureurs, après de longues tergiversations, a fini par mettre fin à l'action sociale auprès des salarié(e)s et retraité(e)s de l'assurance.

Le 1^{er} janvier 2026, l'année commencera par une nouvelle régression sociale au sein de la branche.

Le fonds mis en place en 1995, n'a jamais été approvisionné. Dès l'origine, la CGT avait alerté la branche de cette situation qui ne pouvait pas perdurer.

Aujourd'hui, devant la diminution du fonds, France Assureurs a proposé aux organisations syndicales de signer un accord qui entérine la disparition de la CREPSA ACTION SOCIALE dans les deux ans.

La CGT n'a pas voulu signer cet accord et revendique une nouvelle fois que ce fonds ne disparaisse pas et soit alimenté par les compagnies d'assurances.

Pour fonctionner, ce fonds a besoin de 3 millions d'euros par an. Ces sommes à vers sont une goutte d'eau parmi les profits réalisés par les assureurs.

Si, comme nous le revendiquons, les salaires étaient plus élevés (et donc les pensions), cette action sociale ne serait probablement pas nécessaire.

Pour la CGT, l'histoire n'est pas finie. Nous devons arriver par tout moyen à faire changer d'avis la branche pour mettre en place un dispositif d'action sociale.

Octobre rose : un mois de sensibilisation

Le mois d'octobre marque le début de la campagne « Octobre rose » par [la Ligue contre le cancer](#). Cette campagne de communication a pour but de sensibiliser les femmes au cancer du sein. L'objectif est de briser le tabou autour de ce cancer, et de faire en sorte que les femmes s'informent et en parlent autour d'elles. Que ce soient des femmes dans notre famille, ou notre entourage proche, et ce même si nous ne sommes pas concernées, c'est important d'en parler !



Si le cancer du sein chez l'homme est rare. Il représente 1 % de l'ensemble des cancers du sein, soit environ 600 cas chaque année. Il est donc important que les hommes sachent que ce cancer peut les concerner et s'informer, notamment sur les facteurs de risque et les symptômes. Les modalités de diagnostic pour le cancer du sein chez l'homme sont les mêmes que chez la femme.

Que faut-il retenir de cette mobilisation ?

Pas de tabou, il ne faut pas avoir peur d'en parler !

Profitons du mois d'octobre pour agir. Le dépistage peut se faire tout au long de l'année !

Le médecin de famille, les professionnels de la santé, les médecins et infirmiers du travail sont là pour ça. Des salariés du site de Mons se mobilisent et participent au challenge Ruban Rose le 29 septembre à Lille. Ils porteront un tee-shirt offert par le service communication du groupe et rose bien entendu! Une façon d'honorer aussi la disparition de proches, amis ou collègues.

Progression du jour du dépassement : vivons-nous à crédit depuis le 1er août 2024 ?

Loin d'être un spoiler alert, le jour du dépassement (ou jour de la dette écologique) est une réalité depuis de nombreuses années. En 2024, depuis le 1er août nous l'avons franchi, nous vivons donc à crédit sur les générations futures pour les 5 derniers mois de l'année.



Comment définir le jour de dépassement ?

Cet indicateur également appelé en anglais, Earth Overshoot Day, correspond à la date à laquelle l'humanité a consommé toutes les ressources que la Terre est capable de produire en une année. A compter de cette date, l'humanité puise dans les ressources considérées comme "non renouvelables".

L'ONG Américaine Global Footprint Network calcule dans un rapport annuel l'empreinte écologique et la biocapacité * de plus de 200 pays et territoires. En 1970, cette date était fixée au 29 décembre. L'évolution rapide de la situation montre l'impact fort de notre consommation actuelle des ressources naturelles que la planète est capable de produire en une année civile. Ce 1er août est une date commune au monde entier. Or si tous les humains consommaient comme les Français, le jour du dépassement serait trois mois plus tôt, le 7 mai.

Même si cet indicateur n'est pas irréprochable et est sujet à polémique sur la méthodologie de calcul, il nous invite à prendre toujours plus conscience que nous devons repenser nos habitudes et agir pour adapter nos modes de vie. Nos petits gestes du quotidien sont importants pour l'avenir de la planète. En France, l'Ademe (l'agence française de la transition écologique) conseille à chacun à limiter son usage des ressources naturelles, en limitant sa consommation d'eau et d'énergie, en évitant le gaspillage ou en donnant une seconde vie aux objets.

*la biocapacité ou capacité biologique d'un territoire correspond à la surface nécessaire pour produire des ressources naturelles et services écologiques renouvelables.

Le 16 mai dernier, se sont tenues les Rencontres Options sur la thématique suivante : “violences sexistes : la face cachée du travail”

Autour de trois tables rondes, expertes, chercheuses, syndicalistes et représentantes d’associations, confrontent leurs expériences et solutions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles sur les lieux de travail.



Culture sexiste : de l’enseignement supérieur à l’entreprise, un continuum des violences.

Les rencontres d’« Options », la revue de l’Ugict-CGT – « Violences sexistes et sexuelles : la face cachée du travail » (été 2024)



Comment les conditions d’études structurent-elles un rapport aux violences sexistes et sexuelles qu’on retrouve ensuite dans le travail ? Quelles spécificités des professions qualifiées, qui pourraient à tort se croire à l’abri de ces enjeux ? Quelles intersections avec les violences conjugales et intrafamiliales, qui ont lieu hors du travail mais ont des conséquences sur lui ?

Ambiance de travail sexiste, l’organisation en cause :

Les rencontres d’« Options », la revue de l’Ugict-CGT – « Violences sexistes et sexuelles : la face cachée du travail » (été 2024)



Dans le travail, quels sont les types de situations qui rendent possibles les violences sexistes et sexuelles, y sont propices voire les favorisent ? Quels enjeux de management, de conditions d’emploi, d’organisation du temps de travail ? Quel rôle peuvent jouer les managers pour améliorer la situation dans les entreprises, et avec quelles limites ?

Les violences sexistes, un objet syndical :

Les rencontres d’« Options », la revue de l’Ugict-CGT – « Violences sexistes et sexuelles : la face cachée du travail » (été 2024)



Comment les syndicats, notamment les organisations de la CGT, se saisissent des enjeux de violences sexistes et sexuelles ? Comment interrogent-ils leur pratique syndicale à l’aune de ces problèmes, mais aussi de l’expérience souvent complémentaire d’autres acteurs ? Les VSS internes aux syndicats sont-elles traitées correctement ? Quel chemin reste à parcourir, quels droits à conquérir, quels dispositifs à construire ?



Sources : [Trois podcasts sur les violences sexistes au travail \(ugictcgt.fr\)](https://ugictcgt.fr)

**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 Rigolo comme la vie

**Malika BOUACEM**

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

**Antoine FRULEUX**

- Elu titulaire
- Commission Informatique
- Commission métier
- Représentant Bibliothèque Mons-en-Barœul

**Alexandre MAVEL**

- Elu suppléant
- Commission Informatique
- Représentant ASLMG

**Caroline GENNIN**

- Elue suppléante

**Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN**

- Elue suppléante



La solidarité et l'engagement collectif sont essentiels pour garantir des conditions de travail justes et équitables. En rejoignant la CGT, vous participez activement à la construction d'un avenir meilleur pour tous les travailleurs. Ensemble, nous avons la force de changer les choses

cgt.lamondiale@gmail.com

La CGT La Mondiale est présente sur [Facebook](#) et [LinkedIn](#) !

