



Proche
Solidaire
Efficace

JANVIER 2025

INFONEWS

NUMERO 57

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE



SOMMAIRE :

P2 : NAO : ENCORE UN AN FOIRÉ ?!

P3 : INFOS DIRECTION

P4 : FUIR OU SURVIVRE - UN JEU TRUQUÉ ?

P5 : IA(M) : JE DANSE L'ALMIA

P6 : CSE : LE CHANGEMENT C'EST MAINTENANT ?

P7 : TOUT APPRENDRE : KESAKO ?

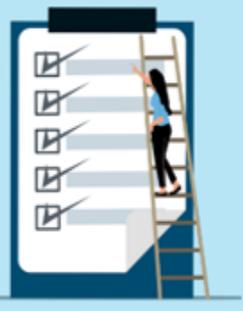
En cette nouvelle année 2025, La CGT LA MONDIALE souhaite exprimer ses vœux les plus sincères de bonheur, de santé et de réussite à tous les salariés du groupe.

Notre syndicat s'engage sans relâche pour défendre les droits et améliorer les conditions de travail de tout un chacun. Nous œuvrons pour un environnement professionnel plus juste et plus équitable. Pour 2025, nous renouvelons notre engagement envers vous, chers collègues : nous continuerons à lutter pour vos droits, à promouvoir vos intérêts ainsi qu'à rhabiller la direction pour l'hiver même si celle-ci ne cesse de souffler le chaud et le froid sur tous les sujets. Et cette année 2025, commence fort avec le départ de notre « père la chaise ».

Focus, en **page 2**, sur des Négociations Salariales Obligatoires (NAO) à donner froid dans le dos. La **page 3** revient notamment sur la tempête hivernale au sein de notre direction générale. Soupçons de harcèlement sexuel et propos sexistes, en **page 4**, faut-il fuir ou survivre dans le froid ? En **page 5**, elle, c'est ALMIA et elle ne craint dégun*. En **page 6**, essayons de garder la tête froide avec les ASC du CSE. Et enfin, apprenez à faire un bonhomme de neige, et bien d'autres choses encore, en **page 7** avec toutapprendre.com

*Dégun : mot occitan, cité dans la chanson « je danse le Mia » de IAM

Checklist pour réussir son année 2025 :



- Rejoindre la [CGT](http://cgt.fr) ! Et inviter ses collègues à faire de même
- Ne plus croire tout ce que la direction écrit dans DECLICS !
- Assumer sa vie privée : rendez-vous médicaux, enfants...
- Exiger la même rémunération que les collègues masculins !
- Déconnexion pour tous !

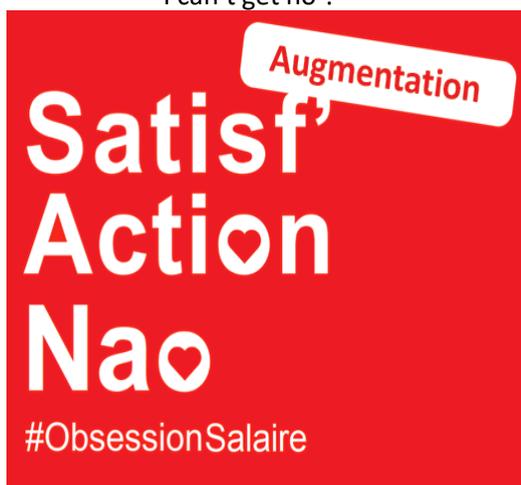
I can't get no ?

Alors que certains chantaient « Encore un autre hiver » pour faire face à la misère, c'est une tout autre musique que nous joue la direction cette année encore.

Alors qu'il faudrait monter le volume et passer de Henri Des à Angus Young, nous craignons qu'une fois de plus, la direction passe en boucle à nos camarades participants aux NAO son refrain préféré « Y'a pas d'inflation ».

Il faut dire que l'inflation et la direction, c'est une histoire compliquée. Quand y'a pas d'inflation, y'a pas d'augmentation.

Simple.



Quand y'a de l'inflation à 5%, bah... y'a pas d'augmentation parce que ça n'a pas de rapport avec les salaires.

Quand l'inflation dure et que les NAO arrivent à dépasser la moitié de l'inflation (sur 1 an, hein, il ne faut pas rêver, le passé, c'est le passé), après de jolies photos sur déclics saluant la plus grande avancée de l'humanité depuis l'invention de la roue, on nous dit en CSE qu'ils ont trop donné (bien avant l'envie), c'était en novembre 2024, le PV est disponible. C'est presque comme si l'inflation était un prétexte plutôt qu'un des critères de détermination de l'enveloppe. Il faut croire que nous n'avons pas les bases.

Mais alors comment cette fameuse enveloppe est déterminée ? Une partie dépend du résultat du groupe, logiquement, mais la variable d'ajustement ? Y a-t-il des critères objectifs, ou juste la vieille rengaine « payer le moins possible et tant pis si ça pète ? ».

Investir des centaines de millions dans un programme de plateformisation (plus que nécessaire il est vrai), c'est OK, c'est bat, c'est in, mais investir dans l'humain c'est de l'argent perdu ?

Quand on dit à la direction qu'on ne paie pas assez par rapport aux concurrents, on se trompe.

Quand notre expert leur dit qu'ils paient en dessous du marché, ils se trompent.

Quand le baromètre d'engagement fait apparaître que les attentes principales des collaborateurs sont la reconnaissance et la simplification des procédures, on retire cette question.

Alors dans cette page musicale : quel est, selon vous, l'instrument de prédilection de la direction, à ses moments perdus ?



Retrouvez sur notre [site web](#) et nos [réseaux sociaux](#), les NAO en cours de négociation !

TERMINUS POUR NOTRE MAITRE DU TEMPS :



La rumeur de son départ a trotté longtemps. Il aura fallu du temps, mais c'est fait. Début 2025, le conseil d'administration a décidé de le débrancher ! En grand professionnel de l'horlogerie, il a à son actif le redressement d'AG2R Prévoyance et la plateformes. Mais nous n'oublions pas : les turbulences de la gouvernance, le refus de faire groupe de Via santé, le déficit abyssal de Domitys, l'étalage dans la presse, la déshumanisation des process, le poids de la conformité, la Gorafisation du dialogue social [...], Il était à l'initiative, mais oubliait qu'une montre bien réglée ne fonctionne que grâce à de nombreux rouages. Et en plus, nous n'avons pas été invités à son pot de départ.

Petit florilège d'hommages à notre Ex : **« C'est une bonne chose que Bruno Angles s'en aille, il avait perdu la confiance des organisations syndicales en défendant des projets qui auraient eu pour conséquence d'amoindrir le paritarisme au sein de ce groupe »** selon Denis GRAVOUIL, membre du bureau confédéral de la CGT. C'est **«une très bonne nouvelle»**, en estimant **«regrettable et même préoccupant qu'il ait fallu attendre aussi longtemps»** indique Francois HOMMERIL, président de la CFE-CGC.

HABEMUS PAPAM (PAR INTERIMUS) :

Le conclave s'est réuni le 8 janvier de l'an de grâce 2025. De la fumée blanche est sortie des cheminées de Malesherbes. C'est Monsieur Benoit COURMONT, qui aura la lourde tâche de passer après notre ex-DG et d'amorcer le changement d'angle d'attaque du groupe dans un marché toujours plus concurrentiel. A peine en fonction, notre intérimaire a convié les organisations syndicales à un échange constructif. Geste d'ouverture ou de séduction ? La démarche reste appréciable. Dommage, seuls les syndicats représentatifs étaient conviés, la CGT LA MONDIALE n'a pas été invitée.



ERREUR DU GROUPE EN VOTRE FAVEUR :



Rassurez-vous, vous n'aurez pas un million d'euros par année de présence dans le groupe. La Lettre De l'Assurance a dévoilé une enveloppe de départ de notre ex-DG estimée à près de 3 millions d'euros. Bien plus que la subvention de notre CSE. Notre « Père la chaise » s'en va donc les poches pleines. De là, à parler du casse du siècle, il n'y a qu'un pied de chaise. Cela représente tout de même : 60 000 chaises du client (à 50€ l'unité), plus de 138 années de SMIC annuel brute (3 millions / 21 621,60 €)

L'histoire ne dit pas, si, en partant, il a pris le temps de prendre une chaise du client en souvenir pour la mettre dans son salon en guise de trophée.



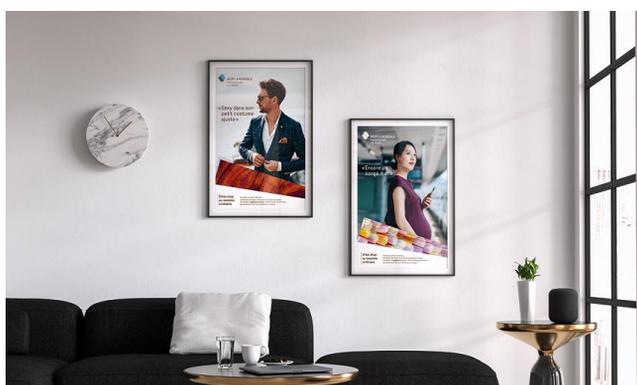
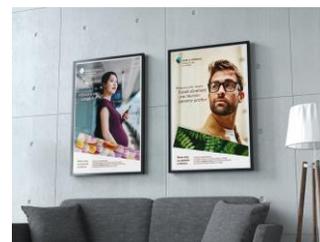
Quelque part dans le groupe, dans une contrée pas si lointaine, des salarié(e)s vivent une aventure épique depuis de nombreuses années. Mais ce que vous ne savez pas c'est qu'ils-elles craignent de parler de leurs situations. Pourquoi? Fuir ou survivre, quand l'aventure prendra-t-elle fin ?! Nos salarié(e)s « Robinson Crusoé », se sentent abandonné(e)s par une Direction Générale qui se cache derrière son bandana. En effet, plusieurs faits, suffisamment graves, pour que le référent harcèlement sexuel soit contacté, ont été remontés à la direction sans que rien ne bouge ou presque. Plusieurs candidat(e)s, écœuré(e)s par la stratégie de certains qui semblent bénéficier d'un totem d'immunité de la production locale et/ou nationale, ont préféré quitter l'aventure pour fuir une ambiance délétère et se préserver.

Pourtant il apparait que des missions d'écoute, rapports, mails et témoignages existent mais que, malgré leurs récurrences et les faits, rien n'y fait, les candidats indéliçats sont reconduits semaine après semaine. La sentence est irrévocable pour les salarié(e)s qui se disent victimes, on étouffe leur flambeau.

Nous vous avons alerté sur le fait que la direction refuse un mandat de référent harcèlement moral à la CGT. Evidemment, nous ne laisserions pas l'épreuve se dérouler ainsi pour les candidats et candidates qui officialisent leur difficulté.

Nous avons salué la campagne d'affichage de la Direction RH sur le harcèlement sexuel et les propos sexistes mais apparemment elles n'ont pas été affichées partout !

[NDLR* : Chères lectrices et lecteurs, vous retrouvez ici, quelques références à un célèbre jeu télévisé. C'est uniquement dans le but d'alerter sur une situation inacceptable. Nous soutenons quoiqu'il en soit les salariés victimes.]



Témoin ou victime ? Rappel du dispositif lanceur d'alerte [ici](#).



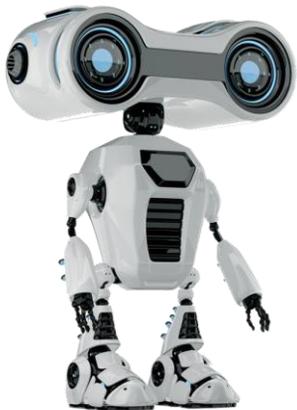
Maintenant que vous avez la chanson en tête (c'est cadeau), parlons un peu de la dernière nouveauté déployée par le groupe : ALMIA. C'est sous ce petit nom qu'a été déployé l'IA générative pour tous les salariés (internes).

Oubliez Léon, le Chatbot au logo mignon, mais un peu benêt, nous disposons ici d'un vrai outil.

Stan Smith aux pieds, la formation sur mon campus t'as assuré, je te propose un voyage dans le présent, via planète ALMIA.

Après un premier passage par la communauté des « champions », pionniers dans l'utilisation, la définition de cas d'usages... puis une seconde vague auprès d'autres salariés, c'est désormais accessible à tout le monde sauf à nos collègues externes.

Les objectifs sont multiples : d'une part ne pas passer à côté de la vague déclenchée par l'ouverture au grand public de Chatgpt, d'autre part éviter l'utilisation d'outils « ouverts au public » et que des données confidentielles se retrouvent dans la nature.*

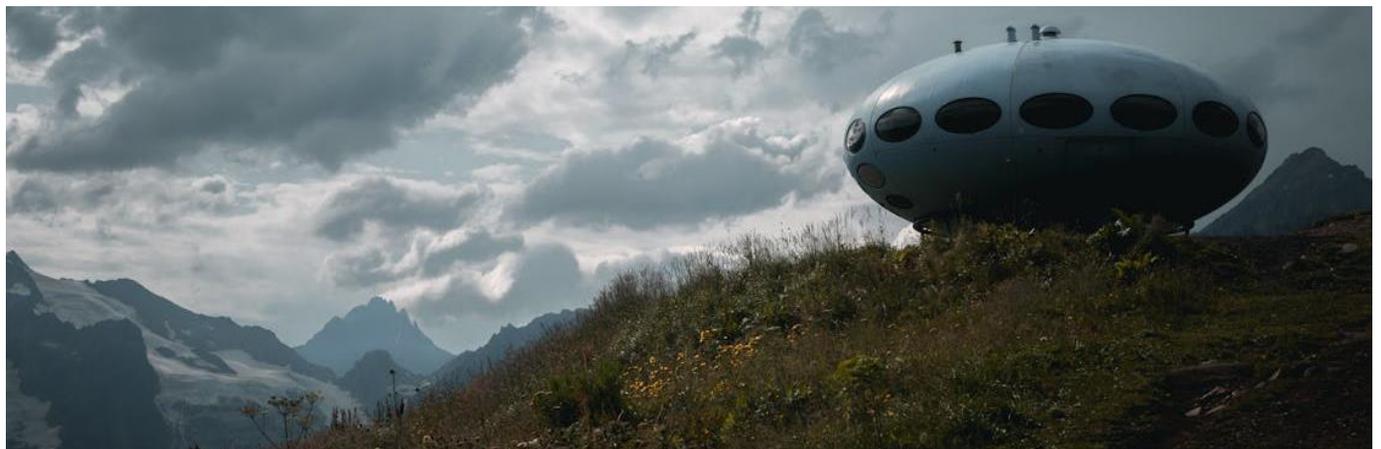


Si le gain de performance annoncé par certains promoteurs de l'IA générative ferait rêver tous les adeptes du management par tableaux Excel, le gain réel reste à prouver, à l'usage.

Plutôt destiné à fournir une base de travail qu'un humain pourra vérifier, corriger et compléter, il faut surtout se rappeler que cet outil est simplement ça : un outil.

Et au-delà ? Passé l'enthousiasme « waouh Almia a résumé mon doc de 200 pages » avec la chaîne en or qui brille ? C'est à l'humain d'analyser et valider le résultat. La réponse à une question est « statistiquement la bonne » à condition de maîtriser l'art du prompt et d'avoir le recul nécessaire à l'interprétation.

Nous veillerons à ce que ces avancées technologiques n'ouvrent pas la porte à considérer les salariés « non augmentés » comme dépassés, et à évaluer l'outil uniquement qu'en termes de gains de productivité. Skynet doit rester à sa place : dans la boîte à outils. L'humain avant les chiffres !



*pour illustrer nos propos : [Des données sensibles de Samsung divulgués sur ChatGPT par des employés](#)

Nous en parlons dans notre précédente [infonews](#), le fonctionnement du CSE, notamment de ses Activités Sociales et Culturelles (ASC), allait évoluer en 2025 à cause des changements réglementaires (critère d'ancienneté auparavant de 6 mois, URSSAF), de la nécessité d'un équilibre budgétaire (le format comptable du précédent CSE n'était pas suffisamment lisible) et d'une équité à renforcer. Vous avez reçu un mail présentant tout ou partie les modifications. Un certain nombre d'entre vous nous ont questionné pour obtenir des précisions. Non, la fameuse limite des 700 euros n'est pas un acquis, le montant que nous recevons par collaborateur est bien en dessous. Nous restons bien sûr à l'écoute de vos questions, attardons-nous ici sur cette fameuse subvention.

Oui à la CGT, nous le reconnaissons, nous sommes tenaces à défendre l'aspect social du CSE. Même si la direction prend son pied de l'inéquité* entre les subventions des CSE LA MONDIALE et CSE AG2R, il faut conserver l'âme du CE. Si le CSE n'a pas vocation à combler ce qui manque sur les salaires, la CGT assume de soutenir le pouvoir d'achat des salariés et favoriser les plus bas salaires par le système du quotient.

Nous n'en serions pas là, si la direction du groupe mettait la main à la poche, et ne discriminait pas les salariés Mondialistes en termes de subvention de CSE.

Nous sommes pour une augmentation de la subvention et vite ! La direction, alors qu'elle a les moyens, se cache derrière la convention collective AG2R, qui est mieux-disante que la nôtre en termes de subvention CSE. Leur convention fixe un minimum pour eux, mais n'a jamais interdit d'aligner l'enveloppe de La Mondiale sur la plus importante. Tout est question de volonté.



Comment faire passer le message ? Un boycott du CSE ? Pas d'augmentation de subvention, pas de consultation, pas d'accord signé, pas de négociations, un dialogue social au minimum. Au vu de l'effroi visible dans le regard de certain(e)s élu(e)s lors de la proposition, ce n'est pas gagné !



* Définition "inéquité" : Caractère de ce qui est injuste; acte, décisions contraires à la justice.

Avec la nouvelle année, l'heure des bonnes résolutions a pris place (sports, loisirs créatifs, bien-être, famille). Chacun y va de son idée pour améliorer son quotidien. Vous êtes à court d'idées ? Pas de souci - Le CSE à la solution !

Tout apprendre est une plateforme de contenus en ligne proposant des cours en e-learning dans de nombreux domaines, pour les adultes et les enfants. Il vous suffit de créer un compte principal à l'aide des **identifiants fournis sur le site du CSE**.

Afin de garantir un accès sécurisé, vous serez invité à modifier votre mot de passe. Après cela, vous pourrez ajouter les membres de votre famille. Chacun pourra explorer et apprendre de nouvelles activités sur son espace dédié. Nous vous informons que le CSE a voté le renouvellement de cet abonnement pour un an. N'hésitez pas à vous inscrire. Vous pouvez consulter le site depuis un ordinateur, une tablette ou sur votre smartphone après avoir téléchargé l'application dédiée. Les contenus sont créés par des éditeurs professionnels reconnus dans différents domaines comme le sport, les cours scolaires de la primaire à la terminale. Il existe également des modules dédiés au bien-être avec la méditation, le yoga, la sophrologie, l'hypnose ou encore au code de la route, à la formation IA, au montage vidéo.

Place à la découverte de cette plateforme et dites-nous ce que vous en pensez!

www.toutapprendre.com



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





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



Richard

- Stagiaire



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](#) !