

INFONEWS

LE MENSUEL DE LA CGT LA MONDIALE

SOMMAIRE :

P2 : NAO : LA
FÊTE EST FINIE !

P3 : FABRICE
HEYRIES -
NOUVEAU DG

P4 : LA
RÉASSURANCE :
ÇA NE RASSURE
PAS !

P5 : PARKING :
UN JOUR SANS
FIN ?

P6 : L'EXCLUSION
SOCIALE AU
TRAVAIL

« Ti Amo, Ti, Amo, Ti Amo »*, non, nous ne vous imposerons pas une chorale, et non, ce n'est pas le résumé de notre histoire d'amour avec la direction. Pour ne rien vous cacher, nous ne la choisirions pas en finale de « Tournez manège ». Le groupe, comme une histoire d'amour, est en perpétuelle évolution. Parfois, il y a des hauts, parfois il y a des bas. En ce mois des amoureux, vous constaterez en **page 2** que ce n'est pas l'amour ouf entre les syndicats et la direction sur les Négociations Salariales Obligatoires (NAO). En **page 3**, les salariés du groupe auront-ils des papillons dans le ventre pour leur nouveau DG ? Focus, en **page 4**, sur la réassurance, qui oublie les bases d'une relation saine. En **page 5**, pour améliorer la qualité de vie au travail, la direction a-t-elle besoin d'un philtre d'amour ? Et enfin, en **page 6**, vous ne serez pas insensible au désamour et leurs ravages.

* Référence à la chanson d'Umberto TOZZI : [TI AMO](#)



● [Inégalités femmes/hommes :
testez vos connaissances](#) ✓

[ACCES AU QUIZ CGT](#)

ADHESION EN LIGNE

la
cgt
LA MONDIALE

Hasard du calendrier le Monopoly fête ses 80 ans. La direction a tiré une carte « caisse de communauté : c'est votre anniversaire peu de vos salariés seront augmentés ! ». Ouf de soulagement pour les salariés du groupe, ce n'est pas « chaque salarié doit vous donner 100 € ».



Le 14 février dernier, jour dédié aux amoureux(ses), aux fleuristes et aux chocolatiers, nos collègues du syndicat majoritaire ont fait une annonce choc : pas de signature des Négociations Salariales Obligatoires (NAO).



Elle avait pourtant sortie son plus beau costume d'Arlequin, mais la fête est finie pour la direction qui se retrouve hagard et aigrie, tel un lapin dans les phares sur la nationale la nuit. Eh oui, la signature c'est, comme les antibio, ce n'est plus automatique ! Comme chaque année, la direction a évoqué sa conception de la cohérence salariale, la justesse de sa politique de rémunération et la sureté des outils pour éviter dérives et injustices. Nous n'aurions bien évidemment pas signé non plus, car nous ne sommes pas en phase avec le « mieux que rien, c'est toujours mieux ! ».

Les augmentations doivent récompenser le travail accompli et reconnaître le professionnalisme, la maîtrise de son emploi, les compétences. Ce n'est plus le cas. Nos élites du paradis social La Mondiale Exécutive sont réellement déconnectées de notre quotidien. Elles pensent qu'en nous abreuvant d'informations positives sur DECLICS, les salariés seront heureux. Perdu, passez votre tour.



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



bref.

Ayons tout d'abord une pensée pour M. Courmont, qui a assuré l'interim, géré les NAO (« avec le succès que tout le monde connaît »™), géré la comm' externe et interne afin que tout le monde reste mobilisé. Bref. Il a été DG par intérim. Nous lui souhaitons le meilleur que ce soit dans le groupe ou ailleurs. Ce n'est certainement pas souhaitable car le nouveau Directeur Général aura besoin de s'appuyer sur les éléments les plus expérimentés pour mener le cap.



Ce fut bref, mais nous avons un nouveau chef. Espérons, qu'il ne soit pas chaisier* à ses heures perdues. Cette nomination express est la volonté de passer vite à autre chose, pour bâtir le futur de notre groupe. Il faudra pour cela accélérer la dynamique prise par le groupe, poursuivre la transformation informatique, relancer une stratégie commerciale en panne, et surtout augmenter réellement la rémunération des salariés.

Sans oublier une amélioration significative du dialogue social (à sens unique ces derniers temps). Mais aussi, tordre réellement le bras du harcèlement qu'il soit moral ou sexuel (tolérance zéro). Ainsi que solutionner les dossiers Domitys, et Viasanté entre autres. Le prochain plan d'entreprise devra les intégrer afin d'y apporter des solutions concrètes. Enfin, Il faudra également, nous définir comme groupe d'assurance complet, ou non, et donc accélérer avec la MAIF ou pas, trouver d'autres partenariats (ou pas).

De par son profil, le choix de Monsieur Fabrice Heyriès est plus que stratégique. Durant sa carrière il a été au carrefour du public et du privé. En septembre 2020, il devient Directeur général de la MGEN et directeur stratégie, influence et audit du Groupe VYV. Une expérience précieuse dans la transformation d'organisations dont notre groupe a besoin.



Passé un rapport d'étonnement bref, l'histoire nous dira, si il est plus un « artisan de la qualité** » que son prédécesseur.

* Personne dont le métier ou l'activité consiste à fabriquer ou bien encore à construire des chaises.

** Slogan POLTRON et SOFA : « Artigiani della qualità » = Artisans de la qualité »

C'est ce projet que notre ex-DG portait. Nous n'allons pas en refaire l'historique ici, tant nous l'avons déjà fait. Le projet initial a été réduit à un renforcement de la cohésion financière et à une amélioration de la solvabilité des entités du groupe.



Ça c'est sur le papier, pour l'ACPR et pour la presse spécialisée, mais derrière ces aspects positifs, une divergence de fond voit le jour. Viasanté a jugé que ses intérêts divergeaient avec ceux portés par la société de réassurance et a voté contre son intégration. La direction du groupe minimise fortement l'impact politique et opérationnel de cette décision, et parle même d'un non-événement. La lecture qu'il faut avoir est que ce projet de réassurance qui devait permettre de « faire groupe » a, au contraire, mis en avant des incompatibilités profondes qui pourraient avoir des conséquences graves sur l'emploi au sein du groupe si rien n'est fait.

Avec l'arrivée de Monsieur Heyriès, l'intégration réelle de Viasanté va devenir un impératif absolu dans les orientations du prochain plan d'entreprise.



En réfutant l'importance du choix de Viasanté, minorant ainsi le poids du pôle mutualiste dans le groupe, la direction du groupe met l'accent sur une vision très Malesherbienne* qui contribue à alimenter un peu plus l'incompréhension au sein du groupe. A ce stade, ne soyons pas alarmiste, mais soyons attentifs aux questionnements légitimes des salariés.

Il va de soi qu'un tel projet doit recueillir l'accord des élus, après leur avoir fourni les garanties nécessaires.

* Le siège du groupe se trouvant boulevard Malesherbes à Paris

ADHESION EN LIGNE



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



Debout les campeurs, et hauts les coeurs ! N'oubliez pas vos bottes, parce que ça caille aujourd'hui ? Non ? Parce que vous êtes garés à un kilomètre. Depuis le 1er Janvier 2025, et la fin du parking à l'extérieur, le parking de Mons est plus plein que la journée de Bill Murray dans le film. Dès 8h, les parkings sont saturés les jours d'affluence.



Que dit la loi concernant les parkings d'entreprise?

D'après le Code du Travail, les entreprises n'ont aucune obligation de proposer un parking à leurs collaborateurs. Depuis le 1er janvier 2020, la loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités) impose aux entreprises réunissant plus de cinquante collaborateurs sur un même site, de discuter des questions de déplacements domicile-travail lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Quand on voit le succès des dernières qui ont eu lieu, la direction RH n'est pas du tout dans une démarche de dialogue. Aurait-elle besoin d'un philtre d'amour pour aimer plus ses salarié(e)s ? Aujourd'hui, si cela peut sembler secondaire, proposer un parking, tout comme louer des places dans un parking voisin participe à améliorer **la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)**. En effet, chaque jour, les usagers peuvent passer un temps considérable à trouver une place de parking. Les angoisses et le stress que cela peut générer, n'est jamais de bon augure pour débuter une journée. Bien souvent, il suffit de quelques minutes dans les embouteillages, couplée au temps de recherche d'une place de parking, pour être en retard à une réunion! Les problématiques de stationnement peuvent donc être néfastes sur le long terme. Sans jugement sur l'organisation personnelle des salariés qui n'ont pour la plupart pas d'autres choix, plusieurs solutions s'offrent à la direction :



- Un 3^{ème} jour de télétravail,
- Une augmentation de la prise en charge des abonnements de transport de 50 % à 75 %
- Un forfait mobilité durable pour inciter d'autres modes de transport,
- Rénover / optimiser les parkings existants,
- Prendre en charge des parkings payants,
- Augmenter les salaires ? Avec un très bon niveau de revenus les salarié(e)s pourraient aisément se payer le parking, ou la garde d'enfant périscolaire pour utiliser d'autres modes de transports.

Lors de nos demandes de solutions à la direction, celle-ci a agité la menace d'imposer les jours de télétravail aux salariés afin d'étaler l'affluence. Comment ne pas y voir l'effet bonne aubaine du Flex Office que veut mettre en place la Direction sur Mons ! Ou comment plomber d'avantage la convivialité, la cohésion et le travail en équipe !!

L'ambiance d'un environnement professionnel ne le doit pas uniquement à la qualité du management et aux conditions matérielles de travail. L'environnement professionnel peut soudainement devenir délétère, source d'anxiété lorsque vous vous sentez mis(e) à l'écart par certains de vos collègues.



Cette « mise au ban » par un groupe de collègues génère un stress important, voire des ambiances anxiogènes qui nuisent au bien-être, à l'épanouissement professionnel et à la productivité. Il existe différentes formes de mise à l'écart, la plus grave prenant la forme d'un **mobbing***, forme particulière du harcèlement en groupe que sanctionne le droit pénal. A chaque forme de mise en l'écart correspond une solution différente. Cette dernière se trouve dans la réponse à la question suivante : quel est l'élément à la source de cet ostracisme, de ce « bannissement de la cité » ? Subir ne devant jamais être la solution retenue.



L'exclusion sociale au travail, lorsqu'elle atteint un certain degré de gravité, peut être considérée comme une forme de harcèlement moral. Le Code du travail français protège les employés contre ces pratiques, définissant le harcèlement moral comme des "agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".



Les victimes d'ostracisme professionnel disposent de **plusieurs recours légaux** :

- Signalement à l'inspection du travail ;
- Saisine du Conseil de Prud'homme ;
- Dépôt de plainte pour harcèlement moral ;
- Action en justice pour obtenir des dommages et intérêts.

Il est important de noter que la charge de la preuve incombe à l'employeur dans les cas de harcèlement moral. Le salarié doit simplement présenter des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement, et c'est ensuite à l'employeur de prouver que ses actes étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Avant d'entamer des procédures légales, il est généralement recommandé d'épuiser les voies de recours internes à l'entreprise, notamment en alertant les représentants du personnel et la direction des ressources humaines. Les services des ressources humaines et le management ont un rôle crucial à jouer dans la prévention et la gestion de l'exclusion sociale au travail. Cependant, si ces démarches s'avèrent infructueuses, le recours juridique peut être nécessaire pour faire valoir ses droits et mettre fin à une situation d'exclusion préjudiciable.

*phénomène de harcèlement psychologique collectif

Sources : [Mis.e à l'écart par mes collègues : que faire ?](https://laviedebureau.fr/mise-a-l-ecart-par-mes-collègues-que-faire/)

laviedebureau.fr/mise-a-l-ecart-par-mes-collègues-comprendre-et-surmonter-l-exclusion-au-travail/



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



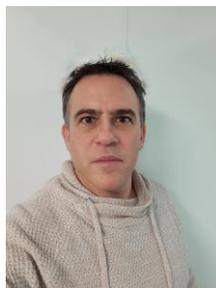
Malika BOUACEM

- 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](#) !