

Mars 2025 - N° 59

Proche, Solidaire, Efficace

SOMMAIRE

P2 : MOYENS DE COMMUNICATION DES SYNDICATS

P3 : LA MARQUE EMPLOYEUR

P4 : TOLERANCE ZERO !

P5 : INFOS CSE

P6 : RESULTATS DU GROUPE

P7 : NOUS REJOINDRE



Il est enfin là ! Nous l'attendions comme un enfant attend le nouveau numéro de "Pif gadget". Qui ? Le printemps, voyons ! Même si le soleil joue encore à cache-cache dans certaines régions, les jonquilles, pensées et autres fleurs envahissent les parterres. Les stands d'élu(e)s bourgeonnent eux aussi, mais n'oublions pas que ce sont les températures qui remontent, à l'inverse du pouvoir d'achat des salariés du groupe, la faute à une NAO encore glaciale cette année. Au niveau de la direction du groupe, le nouveau Directeur Général arrive le mois prochain, et nous lui conseillons d'avoir des idées qui pétillent pour relancer le groupe. Nous y reviendrons dans notre prochaine INFONEWS.

Ce mois-ci, cher(e)s lecteurs/lectrices, en **page 2**, vous vous émerveillerez devant le bouquet de discrimination que nous offre la direction, qu'elle ne s'attende pas à ce qu'on lui envoie des fleurs !

En **page 3**, focus sur le rayonnement de la Marque Employeur partout en externe, mais qu'en est-il réellement en interne ?

La **page 4**, incite à la tolérance zéro sur des pratiques qui bourgeonnent malgré la communication mise en place.

Vous trouverez en **page 5** un florilège de partenaires vacances du CSE La Mondiale pour préparer vos vacances. N'oubliez pas d'utiliser vos bons cadeaux noel 2024.

Gros plan en **page 6** sur les résultats du groupe et Domitys, l'hirondelle qui ne fait pas encore notre printemps.

Et enfin, en **page 7**, rejoignez-nous et le beau temps sera toujours au rendez-vous !



Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme !

Plus d'infos : Transparence des rémunérations : la France traîne les pieds

NOUS REJOINDRE

ADHESION EN LIGNE

la
cgt
LA MONDIALE

La CGT La Mondiale est présente sur Facebook et LinkedIn !

“Ha, la boulette !” Comme dit François Pignon dans le film “le diner de cons”. Ça commence à se voir que la direction écarte la CGT. Une nouvelle fois, elle prend des libertés avec le code du travail. Si encore c’était pour une réunion de présentation de maquettes en allumettes, ou de boomerang, passe encore. Mais là, ne pas nous inviter à une réunion sur la création de sites syndicaux internes, C’est “La classe mondiale...” Et c’est juste (Leblanc) de le dire : On tient “peut-être même le champion du monde!”. Notre com’ dérangerait-elle au point de nous discriminer ?



La réunion a eu lieu le 14 mars 2025. Mais pas un appel, pas un “message après le bip” de la part de George Van Brugel pour nous dire qu’on “a les droits” de venir. Pourtant, nous indiquons tous les mois nos coordonnées sur notre communication. “C’est tout de même prodigieux !” C’en est même “râpeux”.

C’était tellement énorme que même nos collègues de la CFDT ont été choqués et nous ont apporté leur soutien. Nous les en remercions. Comme quoi nous pouvons ne pas être d’accord sur certains sujets, mais nous avons tous le bon sens des choses.

Nous prendrait-on pour des ... ?



Le fait d’écarter la CGT est loin d’être anecdotique. On sait que notre liberté de ton dérange. Mais au-delà de nous, lorsqu’une direction prend des libertés avec le code du travail, c’est tous les salariés qui sont en danger. Si un syndicat est muselé, qui pour vous défendre ?

Nous dénonçons le comportement illicite de la direction par des communications un brin ironiques. Mais il se pourrait bien qu’à notre prochaine missive à la direction, ce soit l’inspection du travail pour un petit rappel à la loi.



A toutes fins utiles, la direction retrouvera nos coordonnées en dernière page de cette INFONEWS



Comme le suggère notre édito, c'est le printemps, et peut-être pour certain(e)s le ménage qui va avec. Côté Direction RH, on ripoline la façade. L'année dernière, nous avons eu droit à l'accord télétravail mais aussi au baromètre d'engagement auquel personne n'a cru tant les résultats étaient contraires aux réalités de chacun. La marque employeur est certainement une bonne idée, mais uniquement si elle se concrétise pour les salariés. On ne sait pas si les NAO font partie de la marque employeur, mais c'est sûr qu'elles sont un marqueur de la déconnexion de nos dirigeants.



Dans une récente interview à l'Argus des assurances, la DRH revient sur la refonte de notre marque employeur, reflet des engagements du groupe envers ses salariés actuels et futurs. Comme l'explique la publication dans Déclics, la marque employeur rayonne partout en externe pour donner une image positive du groupe. Nous y souscrivons. Mais qu'en est-il réellement en interne ? L'opération de communication de la Direction des RH semble relever de l'utopie, tant les NAO sont catastrophiques. Et que dire de l'héritage de l'ex-DG en termes de méthodes ? Depuis son départ, c'est le printemps à Malesherbes !

En tant qu'employeur singulier et attractif, la Direction RH doit solutionner les problématiques internes en reflet de ce qu'elle communique en externe. La reconnaissance de l'engagement est une priorité ! Faire confiance à la ligne managériale en est une autre !

Les conditions de travail, la formation, des accords mieux disant comme il en existe chez AG2R LA MONDIALE sont des leviers qu'il faut utiliser. Le turn-over ou l'absentéisme témoignent que la marque employeur est avant tout une action marketing qui ne dupe pas les salariés.

Le groupe AG2R LA MONDIALE est noté 3.4 sur 5 sur le site GLASSDOR, 3.7 sur 5 et sur INDEED. Nous invitons notre Direction RH à lire les avis très instructifs. Il y en a de bons, mais aussi de très mauvais. "Décalage flagrant entre le discours de la Direction sur la bienveillance et la réalité" " Salaire trop bas" " Peu d'évolution salariale"...



Cadeau pour notre direction, des idées de visuels à mettre en pratique.



* référence à la chanson de Dalida : "paroles paroles"



Le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes, est devenue un symbole à travers le monde. Les CGT La Mondiale et AG2R ont fait de ce combat un fil rouge : Écarts de salaires, temps partiels, organisation du travail, violences sexistes et sexuelles, équilibre vie pro/vie perso, congés menstruels...

Côté harcèlement sexuel, la jurisprudence ne cesse d'évoluer. Des propos pensés comme humoristiques peuvent être blessants, humiliants ou dégradants pour autrui. Cela se traduit par une souffrance au travail pour la victime. Lorsque des agissements sont détectés, il faut intervenir de suite pour protéger les victimes qui, rappelons-le, ne sont jamais coupables d'avoir provoqué quoi que ce soit. Il faut que la parole se libère même chez les témoins qui souvent pensent que c'est d'abord aux victimes de se signaler. Les référents harcèlement sont là pour vous accompagner si besoin. Nous appelons à la tolérance zéro.

Jurisprudence :



Le licenciement pour agissements sexistes est justifié. Pour la Cour de cassation, un salarié qui « avait tenu envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce qui était de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par l'employeur » (Cour de cassation, Chambre sociale, 12 juin 2024, Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives ; voir également cour d'appel d'Aix-en-Provence, 19 avril 2024).

2) La responsabilité civile de l'employeur qui tolère des agissements sexistes est reconnue.

Il résulte des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 4121-1 du Code du travail que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » (cour d'appel d'Orléans, chambre sociale, 7 févr. 2017, La Nouvelle République du Centre-Ouest).



3) Décision du Défenseur des droits.



Dans une décision récente, le Défenseur des droits rappelle des règles applicables et se réfère à la jurisprudence (Décision n°2024-105 du 11 juillet 2024). Le harcèlement sexuel a, estime-t-il, un « caractère discriminatoire ». La cour d'appel d'Orléans s'est également positionnée sur l'humour à connotation sexuelle sur le lieu de travail : « Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut constituer un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. »

BONS CADEAUX NOEL 2024 :

N'oubliez pas d'utiliser vos bons cadeaux Noël 2024 (carte UP One).
N'hésitez pas à contacter le support, vous trouverez leurs coordonnées dans le document de présentation sur le site de votre CSE.



VACANCES :



En cette fin mars, l'heure de réserver les vacances d'été est arrivée ou arrive, nous vous proposons un florilège des partenaires vacances du CSE :



Réduction de 10 à 30% sur vos nuits d'hôtels en France



Facility by tui
Vous avez accès à des offres CSE.



Des tarifs CSE directement sur le site web Club Med Collectivités



Bénéficiez au minimum de 10% de remise sur les prix catalogue



Réduction de 8 %



5 à 35 % sur vos locations



5 à 25 % selon la saison et la destination



6 à 10 % de réduction



5% de réduction



Jusqu'à 30 % de remise



Notre direction a publié ce 27 mars 2025 les résultats du groupe pour l'année 2024. AG2R La Mondiale a connu en 2024 une progression de 10,3 % de son activité concurrentielle portée par la Sgam à 12,8 Md€. Soit son plus haut niveau historique. Un résultat « soutenu par la hausse de 19 % des cotisations en épargne retraite et patrimoniale à 7,8 M€ », précise le groupe. Sur la même période, le groupe a enregistré un résultat net de 183 M€, contre 230 M€ l'an dernier. Le ratio de solvabilité est quant à lui resté stable, à 176 %, et conserve la note "A, perspective stable" de Standard & Poor's.

La perte nette de Domitys se réduit : Le chiffre d'affaires de Domitys s'élève quant à lui à 582 M€, en hausse de 14%. La filiale spécialisée dans les résidences services seniors affiche néanmoins toujours un déficit de 94 M€. Soit tout de même une perte nette réduite par rapport à 2023 (le déficit étant alors de 161 M€), suite aux « premiers effets liés à la mise en œuvre du plan de redressement décidé en novembre 2023 », explique le groupe.

DOMITYS : SANG POUR SANG*



“J'ai pas toujours trouvé les mots pour informer les élus que j'ai encore acheté Domitys.

Des rendements loin sous zéro, un plan social, il manque une pierre à l'édifice.

Au-delà de nos différences, maintenant qu'on a la main dans le sac, on a acheté 100%.

Guider tes pas vers le futur, pour effacer les préjudices.

Ensemble, on deviendra grands, pour porter nos futurs bénéfiques.

Maintenant qu'on est face à face, on se rassemble à 100%.”*

Pourquoi ce ton Rock'n'roll ?

Tout simplement parce que, caché derrière ses lunettes de soleil et droit dans ses bottes de cuir, le groupe est devenu actionnaire unique de Domitys en rachetant les parts manquantes fin février 2025. La CGT a évidemment interpellé la direction lors du CSE de mars 2025 afin d'avoir la confirmation, les détails et le COÛT de l'opération. La direction RH a gentiment botté en touche, après avoir été talonnée toute la journée par les interventions CGT LA MONDIALE. N'oublions pas qu'une partie de l'intéressement est calculée en fonction de Domitys puisque les organisations syndicales représentatives La Mondiale ont signé le nouvel accord en ce sens. Nul doute que cette année encore, l'intéressement risque de faire grincer les dents. Compte tenu des résultats du groupe, soyons prudents, l'impact devrait être à la marge. En souhaitant ne pas avoir de mauvaises surprises comme l'année dernière.



Pour rappel : en 2021, le groupe devient actionnaire majoritaire (67% du capital) de Domitys. Nexity conserve une participation de 18% et les fondateurs 15%. Le montant de la transaction s'élève à 375 millions d'euros (en valeur d'entreprise pour 100% du capital). L'opération inclut une prise de participation de l'AG2R La Mondiale pour 5% du capital de Nexity. À l'époque, la direction vante des synergies qui vont permettre un développement stratosphérique avec l'ambition d'un rythme d'ouverture de résidence d'une vingtaine chaque année pour atteindre plus de 300 résidences à l'horizon 2030. Trois ans après, c'est bien plus qu'une désillusion ! Un plan de redressement est mis en place qui comprend une diminution des ouvertures, la vente de résidences basées à l'étranger, la réduction du personnel, le déménagement du siège... Le tout, sans que nous en connaissions les résultats.

La direction a maintenant les mains libres pour faire ce qu'elle veut. Nous apportons notre soutien aux salarié(e)s qui vont à nouveau subir un plan de redressement qui s'annonce d'ores et déjà drastique.



Tu n'es plus seul !

Tu fais partie d'un collectif

Tu es informé...

...sur tes droits, sur les accords et usages d'entreprise, sur la convention collective, sur le Code du travail

Tu es conseillé et défendu

Le syndicat t'aide et t'accompagne

Formation syndicale :

Les syndiqués bénéficient tous les ans de 12 jours de formation syndicale, avec maintien de salaire, qu'ils soient élus ou non

Crédit d'impôt...

...de 66 % sur les cotisations versées au syndicat

Tu élargis ton réseau...

... personnel et professionnel...

Nous décryptons les projets de la direction

Nous défendons des valeurs et nous agissons...

...pour la liberté, l'égalité, la justice, la paix, la solidarité, le bien-être au travail, les droits de l'Homme, l'environnement, mais aussi contre les discriminations, contre le racisme, contre la xénophobie, contre l'individualisme, etc.

Vous pouvez nous contacter par mail :

cgt.lamondiale@gmail.com

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



ADHESION EN LIGNE



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

