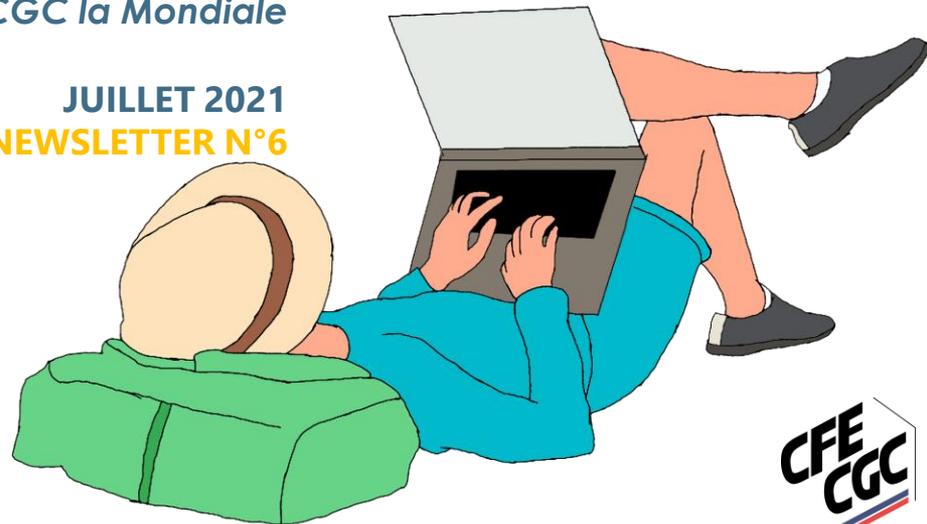


La GAZETTE

Le bulletin d'information officiel de vos élus CFE-CGC la Mondiale

JUILLET 2021
NEWSLETTER N°6





FOCUS de JUILLET

- INTERSYNDICALE : Retour sur notre entrevue avec M. RENAUDIN
- Pétition
- Quelles méthodes de travail pour Demain
- Avenant télétravail
- Actualités transformation du portefeuille Madelin



EDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Nous souhaitons de bonnes vacances aux juilletistes et bon courage aux autres.

En espérant que cette période soit signe d'évasion et de déconnexion....

Bien syndicalement

Cyril Franches
Délégué Syndical Central



INTERSYNDICALE



39 millions d'€ d'économie que la direction ne veut pas redistribuer !

À la demande de toutes les organisations syndicales du groupe, André Renaudin a accepté une rencontre le 1^{er} juillet. Nos objectifs lors de cette rencontre :

- Mettre en avant des efforts réalisés par les salariés durant la crise sanitaire pour maintenir l'activité dans des conditions souvent difficiles (matériel, accès internet, horaires, week-end...)
- Remonter la déception des salariés due aux augmentations 2021 les plus faibles jamais connues et ce, en contradiction avec les annonces faites par André Renaudin sur Déclics,
- Rappeler les marges de manœuvre existantes pour une politique salariale plus généreuse puisque le groupe a économisé plus de 39 millions d'euros sur ses frais de fonctionnement.

Puisque les NAO se sont achevées sur un constat d'échec, les organisations syndicales ont revendiqué une prime de 1000 euros pour tous.

En réponse André Renaudin, a simplement rappelé le non-recours au chômage partiel, le maintien des salaires durant la crise sanitaire et la fragilité du groupe malgré des résultats meilleurs qu'attendus.

Autant de raisons pour la direction de refuser notre demande de prime de 1000 € pour valoriser la résilience de tous les salariés.

Nos arguments, notamment ceux liés à l'engagement de chacun, la perte de pouvoir d'achat, la non-compensation financière du coût du télétravail, la baisse continue des frais de personnel depuis 5 ans (-15% et -1300 CDI), n'ont pas ébranlé le Directeur Général.

Nous espérons que la période estivale sera favorable à la réflexion et à une prise de conscience que les salariés attendent une reconnaissance pécuniaire plus importante pour les efforts accomplis durant 18 mois de confinement.

PETITION



En attendant, continuez à signer la pétition intersyndicale pour le versement d'une prime de 1000 euros, tout en restant dans la perspective d'un éventuel mouvement social au mois de septembre.

<https://www.petitionenligne.net/prime-ag2rlm>

Lien à copier/coller dans votre navigateur Chrome
(ne fonctionne pas avec Internet Explorer).

ATTENTION :

- Pour que votre signature soit valable vous devez valider l'e-mail de confirmation reçu (pensez à vérifier les SPAM).
- Si vous cliquez sur « Non » dans le champ « Afficher ma signature publiquement », votre anonymat est préservé.



QUELLES METHODES DE TRAVAIL POUR DEMAIN



Les entreprises vont devoir innover sur plusieurs tableaux pour intégrer le télétravail de manière pérenne dans leur fonctionnement

La meilleure option pour fixer les modalités d'un télétravail pérenne est de rédiger un accord collectif ou une charte. «*La crise nous a montré que gérer au cas par cas les demandes de télétravail avait des limites. Conclure un accord de télétravail devrait permettre de définir des cadres mieux adaptés aux équilibres recherchés, de développer des éléments de méthode efficaces et de prévenir les risques professionnels*», affirme Karine Babule, chargée de mission à l'Anact, qui a étudié 50 accords de télétravail conclus durant la pandémie.

La plupart de ces textes -en majorité des premiers accords de télétravail- se basent sur cette philosophie : ouvrir davantage aux collaborateurs la possibilité de télétravailler mais avec des process de mise en place encore assez lourds (nombreuses mentions précisées par avenant, délais de prévenance importants pour poser des jours occasionnels de télétravail...).

Mais attention, «*si l'on met en place des cadres trop contraignants pour le télétravail, on risque de rigidifier une pratique vouée à créer de la flexibilité*», met en garde Cindy Lemette, chargée de mission à l'Aract Hauts-de-France.

Source hello work place

Les espaces et lieux de travail

Repenser les lieux de travail est l'un des enjeux de ce télétravail du futur. «*Les espaces de travail doivent prendre davantage en considération les usages de chaque travailleur. Quelles activités fait-on au bureau ? Quelles sont celles qui peuvent être réalisées à distance ? La réponse à ces questions nous orientera sur la façon dont on doit réaménager ses locaux.*»

A-t-on besoin d'un bureau dédié ou bien peut-on se satisfaire de réserver un bureau différent chaque jour que l'on veut se rendre sur site ? **Peut-on envisager de planifier sa venue au bureau en fonction des réunions d'équipe** ou des projets de la semaine ?

Autre aspiration forte des collaborateurs : **la possibilité de travailler dans des tiers-lieux**. Pour y répondre, les employeurs seront sans doute conduits à faciliter l'accès à ces espaces de travail variés au sein de leur accord de télétravail : espaces de co-working, cafés et porter un projet commun fédérateur pour éviter une perte de sens des 11 000 collaborateurs du groupe Ag2r La Mondiale.

AVENANT TELETRAVAIL

Fin 2020, nous avons souhaité donner plus de souplesse à notre accord Télétravail, mais faute de signature de l'organisation syndicale majoritaire, la mise en place de cet avenant n'avait pas pu se faire.

Dans ce contexte, la Direction nous a proposé un nouvel avenant afin d'amender l'accord collectif en vigueur, notamment dans les conditions d'accès au télétravail et d'octroi facilité d'une seconde journée de télétravail. Et d'ouvrir plus largement le dispositif aux collaborateurs à temps partiel d'au moins 50% s'ils en remplissent les conditions d'éligibilité.

En espérant que ce nouvel avenant puisse s'appliquer dès la rentrée de septembre et jusqu'au 31/12/2021. Nous devons négocier sur le troisième trimestre le nouvel accord pour une application au 01/01/2022

A suivre....

ACTUALITES TRANSFORMATION DU PORTEFEUILLE MADELIN

Un point actualités a été fait par la direction commerciale lors de la commission métiers du 9/07/2021.

En premier lieu sur les envois de courriers de transformation Madelin en PER

10000 courriers sont envoyés par jour, fin des envois 19/07.

77000 avenants envoyés à fin juin, 210 courriers de refus (0,3%) 675 appels au CRC dont 5 très mécontents, le solde concerne des demandes de renseignements ,93 rendez-vous renvoyés vers le réseau.

Si le client ne va pas chercher la LRAC, un courrier simple leur sera renvoyé (idem taux bas)

Chaque directeur de développement a la totalité du portefeuille avec les encours contrat par contrat pour utiliser la calculette transfo Madelin/PER. Une étude personnalisée peut être demandée pour les contrats dont l'encours est supérieur à 120 000€, en passant par son manager.

Les élus CFE CGC ont demandé que la question sur la rémunération des PERI mis en place en janvier 2022 si le client refuse la transformation, soit réétudiée en fin d'année quand le nombre de contrats dénoncés sera connu. (A ce jour il n'est prévu aucune rémunération). Les conseillers en fonction de l'ancienneté de leur portefeuille et des encours n'ont pas à subir une nouvelle charge de travail sans être rémunérés

Les Primes Uniques 2021 sur les contrats Madelin devront arriver avant le 17/12 au siège pour être prises en compte avant la transformation au 01/01/2022

possibilité d'avenanter les contrats de prévoyance grâce un bordereau simplifié auraient été appréciés.

ACTUALITES TRANSFORMATION DU PORTEFEUILLE MADELIN

Gestion Collective :

La dématérialisation des adhésions PERO devrait avoir lieu au 2T2022

Il faudra attendre fin 2022 pour avoir une visibilité complète des contrats PERO en direct par le conseiller

En attendant, le service de la gestion collective est surchargé par les demandes de passage art83 vers PERO.

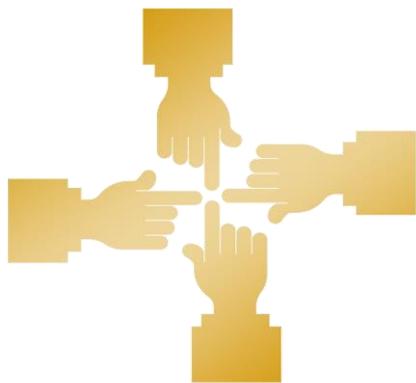
Le stock des nouveaux entrants commence à diminuer grâce à une amélioration des process d'enregistrement.

Réforme des IJ PROF LIB :

Les élus CFE CGC font remarquer qu'une anticipation dans la communication auprès des clients et experts comptables par un FLASH MAIL ainsi que la possibilité d'avenanter les contrats de prévoyance grâce un bordereau simplifié auraient été appréciées.

ASSISTANTES COMMERCIALES :

Les assistantes commerciales font remonter une pression croissante liée aux anomalies adhésion et souhaitent que les critères soient plus clairs et que chacun prenne ses responsabilités.



Cyril Franches



@cfecgc_alm



Lamondialecfecgc.fr

Pour ADHERER, vous pouvez vous rapprocher de vos délégués syndicaux, ils pourront vous donner toutes les explications :

Cyril FRANCHES

Délégué Syndical Central CFE CGC LA MONDIALE (SNAPA)

Laure BERNARD

Déléguée Syndicale (SNCSA)

Patrick BENNEZON

Délégué Syndical (SNIA)

Samuel PERROTTET

Délégué Syndical (SNAPA)

Stéphane OLLIVIER

Délégué Syndical (SNAPA)

Georges WAKNINE

Délégué Syndical (SNCSA)

Julie LUCAS

Déléguée Syndicale (SNCSA)

Faites-nous remonter toutes vos remarques et si vous avez des sujets spécifiques que vous souhaiteriez que nous abordions, merci de nous envoyer un e-mail à l'adresse suivante cfecgc.lamondiale@yahoo.fr

POURQUOI NOUS REJOINDRE ?

En rejoignant la CFE-CGC, vous participerez à la défense active de votre emploi, de votre métier, de votre avenir. A la CFE-CGC, nos militants et adhérents sont des professionnels comme vous, ils font les mêmes métiers que vous et rencontrent les mêmes difficultés que vous !

Avoir des élus CFE-CGC dans votre entreprise est un geste de dialogue social constructif et d'avenir. Vous avez envie de faire bouger votre entreprise ? Agissez aujourd'hui pour ne pas subir l'avenir !

- ÊTRE ÉCOUTÉ ET DÉFENDU
- ÊTRE INFORMÉ DES RÉALITÉS DE VOTRE ENTREPRISE
- ÊTRE EN MESURE D'ANTICIPER ET PESER SUR LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR
- ÊTRE ACTEUR DANS LES DÉCISIONS PRISES PAR NOTRE SECTION
- ÊTRE RESPONSABLE, CONSCIENT DU RÔLE QUE JOUE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN
- ÊTRE PARTICIPATIF DANS LA VIE DU SYNDICAT
- ET ENFIN, BÉNÉFICIER D'UN ENSEMBLE DE SERVICES DONT UNE PROTECTION JURIDIQUE