



La GAZETTE

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

JANVIER 2022

NEWSLETTER N°11

2

0

2

2

1

EDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

L'ensemble de l'équipe CFE CGC La MONDIALE vous adresse ses meilleurs vœux ainsi qu'à vos familles.

Nous vous assurons de notre disponibilité pour vous accompagner au quotidien, et espérons partager avec vous une année plus sereine et riche en nouveaux projets, œuvres sociales et prestations via votre site web du comité d'entreprise.

Vos élus CFE-CGC porteront vos inquiétudes lors des instances dédiées, nous porterons vos « voix » lors des négociations tels que la QVT (qualité de vie au travail), accord Handicap et bien évidemment pour les **NAO dont vous attendez tous un ajustement important compte tenu de l'inflation galopante**

Bien syndicalement

Cyril Franches
Délégué Syndical Central



FOCUS DE JANVIER



- FLUCTUAT NEC MERGITUR
- NOUVELLE CCN NIVEAU I et II DES CONSEILLERS COMMERCIAUX
- QVT (Qualité de vie au travail)
- ENTRETIEN ANNUEL & DEMARCHE VARIABLE
- RAPPEL VACCINATION
- PROTOCOLE SANITAIRE

Fluctuat nec mergitur « Il est battu par les flots, mais ne sombre pas ».

Le Groupe La Mondiale a été battu par les tempêtes en 2021, mais sa flottaison est loin d'être assurée pour 2022.

Pour mémoire, le cyclone provoqué par le COVID-19 n'est toujours pas terminé à l'heure actuelle et aucun épidémiologiste ne se tente à prédire la fin de cette catastrophe.

Dans notre article « Nouvel accord télétravail : et la montagne accoucha d'une souris » de la Gazette du mois de décembre, nous vous faisons part que la crise sanitaire avait été un révélateur et un amplificateur des profonds changements de nos modes de vie. Or nous avons longtemps cru que le Groupe avait joué le rôle de facilitateur en maintenant le salaire pour les salariés confinés, en travail à distance ou non, et en assouplissant les horaires de travail.

A la surprise générale, et grâce à l'implication des salariés, nous avons tenu les objectifs fixés. Force est de constater que la désillusion est de même intensité que le cyclone qui ravagea la Nouvelle-Orléans : CATAclysmique.

Des remerciements au rabais, 250€ par salarié, des NAO inexistantes, des accords imparfaits. A croire que l'idée du « monde de demain » portée par la Direction est à l'image du « monde d'avant » avec seulement les inconvénients pour les salariés.

Nous sommes à mille lieux de l'équilibre tant espéré entre vie privée et professionnelle afin de créer un cadre de travail plus épanouissant, moins stressant et surtout plus valorisant.

Que penser de l'ouragan provoqué par la Politique Sociale ?

L'article de la **Gazette** du mois de Novembre intitulé « Avis CSE sur la Politique Sociale & les Orientations Stratégiques » vous relaie nos inquiétudes quant à sa trajectoire et ne bénéficie d'aucune accalmie visible sur le court terme. Le « coup de tabac » subit lors des annonces de réduction de frais et des conséquences sur la réduction des effectifs à venir (167 personnes de l'épargne retraite) n'augure rien de bon... et la suite de l'article le souligne parfaitement lorsque nous évoquons nos interrogations sur le pilotage du Plan d'entreprise « Impulsion 20-22 », dont les ambitions, prises une par une et observées à la fin de cet exercice, laissent encore percevoir de grandes difficultés de mise en œuvre ou des retards préoccupants.



Fluctuat nec mergitur « Il est battu par les flots, mais ne sombre pas ».

Notre baromètre est formel...

Les pressions budgétaires qui seront consenties sur 2022 seront colossales et auront des impacts profonds tant sur les orientations stratégiques du Groupe que sur sa politique sociale. Nous comprenons l'urgence à appliquer ce genre de contraintes, mais les possibilités d'AG2R (40 millions €) comme de La Mondiale (20 millions €) à les absorber sont loin d'être garanties.

Pire, la Prévoyance d'AG2R est en train de couler normalement (!) et le déferlement sur la transformation de la distribution est symptomatique du peu de réussites observées et des pratiques commerciales sans synergie entre AG2R et La Mondiale. Il faut se l'avouer, on nous a vendu du rêve, les objectifs fixés révolutionneraient complètement notre modèle mais il semble que le socle XRM soit inachevé, et peu enclin à rendre le service essentiel aux « commerciaux terrains ».

Vous l'aurez compris, notre navire a beau être solide, il n'en reste pas moins une coquille fragile face aux éléments et défis climatiques et que la moindre précipitation supplémentaire pourrait provoquer son naufrage.



Nouvelle CCN niveau I et II des conseillers commerciaux

Je voudrais préalablement m'excuser auprès de l'écrivain français et visionnaire Jules Verne de le paraphraser, mais la citation suivante me paraît si proche de ce que nous avons vécu que je l'ai trouvée parfaite : « ***Ce que les conseillers regrettent par-dessus tout, d'ordinaire, c'est moins la perte de leur argent que celle de leurs folles espérances.*** » De quoi s'agit-il ?

La Direction du groupe, pour se mettre en conformité avec la nouvelle CCN des PSB (Producteurs Salariés de Base), qui sont devenus des conseillers des sociétés d'assurance depuis le 1 janvier 2021, nous a présenté lors du CSE de décembre sa vision sur ce sujet avant consultation.



2 thèmes principaux - **Evolution du temps de travail** : 215 jours contre actuellement 218 & **nouvelle classification** des conseillers commerciaux

- Temps de travail :

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les dispositions des CCN concernant le temps de travail sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, et ce, même si ce dernier est moins disant. Et c'est notre cas. Pour être synthétique, ils ont refusé modifier quoique ce soit. 3 jours, ce n'était pas beaucoup demandé.

- Nouvelle Classification :

On ne vous l'apprend plus. Si vous voulez échapper à une usine à gaz, allez voir ailleurs. En effet, pour pouvoir bénéficier d'une évolution, il va falloir tout d'abord avoir fait Polytechnique pour déchiffrer l'ensemble des critères et une fois digéré, comprendre le sens de tout cela.

- Positionner les emplois des salariés commerciaux au regard des **compétences attendues**

Définir le cadre de détermination des rémunérations minimales annuelles professionnelles applicables dans toutes les sociétés d'assurances

Nouvelle CCN niveau I et II des conseillers commerciaux

Conseiller commercial de Niveau I : 18 880 € / Conseiller commercial de Niveau II : 20 140 €

Critères fixés par la CCN :

Déterminés au sein de chaque entreprise. Sur la base de critères objectifs, tels que l'autonomie, l'expérience, l'expertise, l'encadrement d'autres salariés, la performance attendue ... En un mot, chaque entreprise est libre de faire ce qu'elle veut bien ! Sur la forme juridique, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Commerciale ont donc décidé de ne pas ouvrir de négociation et de ne pas rechercher un accord collectif sur un sujet pourtant important dans nos vies professionnelles. Les beaux discours et les interviews dans les médias pour faire la promotion du sacrosaint dialogue social sont, une fois de plus, contredits par la triste réalité.

Nous avons découvert, lors de présentations (et pas de négociations) de la Direction, les critères de passage du niveau 1 au niveau 2... Ces critères sont rangés dans deux familles distinctes : des critères de « **performances** » (ça nous avait manqué...) et de « **savoir et savoir être** » (une petite révérence Monseigneur ?) Nous avons donné un n° « C » à chaque critère pour vous faciliter la lecture.

Les « **performances** » attendues pour passer niveau 2 : **C1** : les 3 derniers exercices à plus de 200 000 € de PCP validée (avec prise en compte des proratisations) / croissance du stock : deux sous-critères

C2 -minimum 90% de la médiane de la prime de stock de la promotion du collaborateur toutes gammes confondues.

C3 -minimum 60 % de cette prime issue de contrats dont nous sommes « réalisateur » (pour ne pas faire majoritairement du développement de portefeuille existant) **C4** : niveau d'étude BAC + 2 obligatoire **C5** : Conseillers certifiés uniquement. **C6** : avoir obtenu 100% de la prime « quali » sur les trois dernières années. (Merci pour le droit à l'erreur !)

Les critères « **savoir et savoir être** »

Nouvelle CCN niveau I et II des conseillers commerciaux

C7 : « Expertise », avec 3 sous-critères dont un assez exotique « participe à des groupes de travail et contribue à l'amélioration continue » dont nous ne savons pas à quoi cela correspond dans nos métiers.

C8 : « Dimension relationnelle » avec des sous-critères en pagaille, tous plus délirants les uns que les autres. Exemple parmi tant d'autres : le conseiller « *possède une bonne vision de l'écosystème de son activité en interne* » ou encore « *prend du recul sur les situations à enjeu* » et un petit dernier pour la route « *construit une relation favorisant la transversalité* ».

C9 : « Autonomie » méli-mélo de bonnes pratiques technico-commerciales « organisation » « décision » « formation », etc. avec là encore un savant mélange de pratiques métiers et de respect des objectifs (lesquels ?) du manager.

L'ensemble de ses critères doit être validé, si vous voulez passez de niveau 1 à 2, autant dire que peu nombreux seront les élus ! Les interprétations des critères « savoir et savoir être » seront très disparates d'une région à l'autre et comme d'habitude d'une absolue nébulosité : ces critères sont les pièces délirantes d'une véritable usine à gaz !

Nous avons aussi interpellé la Direction sur la responsabilité donnée au manager de valider ces critères et d'en assumer les conséquences au sein de l'équipe avec toutes les difficultés que cela suppose, d'équité et de non-démotivation des conseillers en cas de refus.

Mais vous demandez finalement ce que le conseiller va avoir, s'il a le privilège de passer niveau 2 ? Que se passe-t-il si le conseiller idéal accède à l'élite du GIE La Mondiale ? Quelles récompenses ou reconnaissance le conseiller va-t-il décrocher, s'il est si remarquable, que peu de nos supérieurs (jusqu'au N +10) valideraient tous ces critères, si on les passait dans cette moulinette ?

Réponse : **RIEN, NADA que dalle !!** ni jours de congés en plus (comme c'est possible dans la nouvelle CCN), ni augmentation du fixe, ni médaille en chocolat, ni photo dédicacée d'un membre du CDG du groupe.

Quelle déception ! Quelle humiliation ! pour ces valeureux conseillers qui vont passer au niveau 2 et à qui le manager devra dire « rien,

tu es au top de ton métier, mais tu n'auras rien de rien ».

Nouvelle CCN niveau I et II des conseillers commerciaux

Nous voterons évidemment contre ce dispositif au prochain CSE avec l'amer sentiment d'un rendez-vous manqué. Nous rêvions d'une évolution possible de nos carrières alors que nous sommes en galère depuis des années pour maintenir les effectifs et recruter des talents. A croire que cette déception en annonce d'autres... Quel manque de reconnaissance !

Cela fait 2 années que nous prenons des risques permanents. Nous rencontrons des clients tous les jours, nous prenons les transports en commun plusieurs fois par jour, nous nous mettons en risque sans cesse avec indirectement la bénédiction de notre Direction. Elle fait tout pour se protéger sans nous protéger.

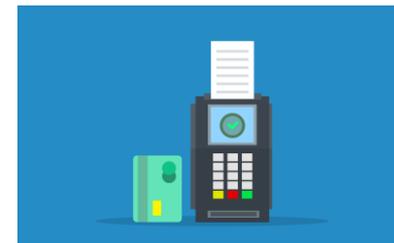
C'est malheureux. Pour une fois que nous pouvions avoir, au-delà de « l'argent », la reconnaissance du travail fourni.

Vos élus (niveau 1) CFE CGC du réseau.

Citation originale :

« Ce que les joueurs regrettent par-dessus tout, d'ordinaire, c'est moins la perte de leur argent que celle de leurs folles espérances. »

Jules Verne



La QVT ou (qualité de vie au travail) au sein d'AG2RLM : VASTE PROGRAMME !

Les négociations relatives à la QVT viennent de s'ouvrir entre la Direction et les représentants syndicaux AG2R et LM. C'est une première dans le Groupe.

La Direction nous annonce une négociation au long cours afin d'aboutir selon sa volonté à un accord pragmatique, et opérationnel.

Le Code du travail prévoit que l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur qualité de vie au travail.

Dans le Groupe, la dernière négociation sur le sujet avait été entamée en 2018, puis suspendue après quelques réunions.

Mais que recouvre le terme de QVT ?

La définition de la QVT est issue de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013.

Au-delà de ce texte, la qualité de vie au travail recouvre en réalité un ensemble de champs assez large et il est parfois difficile de la définir précisément. D'autant que la démarche en elle-même encourage une définition et une mise en œuvre de la "QVT" propre à chaque entreprise, en fonction de ses caractéristiques et d'une vision construite collectivement avec les salariés.

En synthèse, le terme supporte plusieurs acceptations couramment utilisées.

- La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation.
- La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.
- La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation.
- Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent leur perception de la qualité de vie au travail.

La QVT ou (qualité de vie au travail) au sein d'AG2RLM : VASTE PROGRAMME !

Lors des deux premières réunions, il nous a été présenté un diagnostic complet et qualitatif, établi par un cabinet extérieur qui a accompagné la DRH dans ses réflexions. Le but étant d'aboutir à un plan d'action efficace de sorte que l'accord QVT AG2RLM soit un levier de transformation et de performance.

Le consultant a effectué un pré-diagnostic sur la base des données socio-économiques, et de celles issues du dialogue social. Puis il a conduit moins d'une centaine d'entretiens semi-directifs, représentatifs des métiers, des territoires et des niveaux hiérarchiques.

Les thèmes abordés étaient les suivants :

- Sens accordé au travail
- Qualité des outils et environnements de travail
- Qualité de l'organisation du travail
- Qualité des relations au travail
- Qualité de leur projet professionnel



L'étude présentée apporte des résultats contrastés mais néanmoins intéressants, permettant une analyse fine de la perception de la qualité de vie au travail au sein du Groupe.

Cependant, cette dernière devra être évaluée plus globalement et croisée avec les données provenant d'un baromètre quantitatif adressé à tous les collaborateurs, ce que la Direction s'est engagée à mener dans le cadre du plan d'Entreprise 20-22.

La Direction ne nous a pas encore dévoilé son projet mais comme elle aime à le dire, l'accord QVT ne doit pas se cantonner « à mettre un baby-foot et des canapés dans tous les bureaux ». Gageons qu'elle soit apte à écouter les salariés et disposée à mettre les moyens humains et financiers pour agir sur les multiples axes de progrès en terme de qualité de vie de travail.

ENTRETIEN ANNUEL ET DEMARCHE VARIABLE

Encadrées par la législation et par des accords collectifs, les modalités de la rémunération ne sont pas les mêmes selon votre secteur d'activités : les collaborateurs administratifs sont rémunérés principalement par un salaire fixe, tandis que le salaire des collaborateurs commerciaux se décompose en part fixe et en part variable.

JE SUIS COLLABORATEUR ADMINISTRATIF : DE QUOI EST COMPOSÉE MA REMUNERATION GLOBALE ?

Au-delà de votre salaire fixe, vous pouvez bénéficier d'un dispositif de primes variables liées à vos objectifs annuels, d'une prime de présence, d'une prime d'expérience ou de fidélité et de primes spécifiques en fonction des événements familiaux de votre vie. Selon votre ancienneté dans le Groupe, une prime liée à la durée de votre activité peut vous être versée (appelée médaille du travail).

Le dispositif de primes variables

Le dispositif de primes variables est un outil de reconnaissance de la performance et vous permet de bénéficier d'une **prime de performance** en fonction de la réalisation d'objectifs annuels qui auront été fixés par votre manager, au-delà des missions récurrentes de poste.

Sont concernés les collaborateurs administratifs des classes 4 à 7.

Lors de l'entretien d'appréciation, les objectifs sont définis par le manager en accord avec le collaborateur. Leur contenu est donc coconstruit et en adéquation avec les enjeux du service.

Pour les fixer, le manager prend en compte différents éléments :

- Le niveau de compétences ainsi que les centres d'intérêts ou la motivation du collaborateur ;
- Les éléments internes et externes à l'équipe du manager (Par exemple, l'évolution du secteur).

L'objectif répond à 3 critères que le manager respecte : **il doit être clair, mesurable et défini dans le temps.**

Les objectifs sont formalisés via Talentsoft. Cet outil représente un engagement écrit et cosigné par le collaborateur et son manager.



RAPPEL VACCINATION

Les salariés éligibles écrivent à :

vaccination-covid@cmie.asso.fr avec pour infos :

- Nom/prénom
- Date de naissance
- Date de seconde ou unique injection

Le centre vaccine avec des doses du laboratoire PFIZER. Il va ouvrir prochainement des dates de séances pour Janvier 2022.

Si vous êtes intéressé(e), n'hésitez pas à vous inscrire au plus vite sur la liste d'attente.



 Joëlle Gozland – Elue référente CSSCT

PROTOCOLE SANITAIRE

2 années sous la Covid-19 et de nombreux protocoles sanitaires au sein du groupe AG2R La Mondiale.

2022 sera nous l'espérons tous, la dernière année des contraintes et un retour à la normale – n'hésitez pas à consulter notre site lamondialecfecgc.fr et la mise à jour du protocole en cours ou tout simplement nous écrire et nous faire part de vos inquiétudes, remontées terrain et en faire part à la direction dans le cadre la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)



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, 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 !

Pour ADHÉRER, 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)



lamondialecfecgc.fr



[@cfecgc_alm](https://twitter.com/cfecgc_alm)



CFE-CGC La Mondiale



Cyril Franches

- 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

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