

The background of the entire page is a lush, sunlit field of tall green grass and numerous yellow and white daisies. In the foreground, a picnic scene is set up on a light-colored checkered cloth. A large, light-yellow ceramic pot is filled with a bouquet of yellow and white daisies. A wooden-handled tool, possibly a butter knife, leans against the pot. Next to the pot is a bright green ceramic mug. To the right of the mug is a white ceramic teapot with a green fern pattern, sitting on a matching white saucer. The top of the image features a decorative header with two overlapping wavy bands, one in a medium blue and the other in a lighter sky blue.

La GAZETTE

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

Juillet 2022
NEWSLETTER N°17

EDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Juillet montre le bout de son nez, le Tour De France a débuté, ça sent bon les vacances d'été....

L'ensemble de l'équipe CFE CGC la MONDIALE souhaite de bonnes vacances aux Juillettistes et bon courage aux Aoûtiens.

Dans certains départements des annonces ont été faites sur des projets de déménagements. A ce stade, le CSE n'a toujours pas été consulté sur le Flex Office. Nous resterons très vigilants.

Nous restons à votre écoute et à vos côtés même pendant cette période estivale.

**Bonnes vacances,
Bien syndicalement,**



Cyril Franches
Délégué Syndical Central



Julie Lucas
Déléguée Syndicale Centrale adjointe

FOCUS DE JUILLET



- RESEAU et ADMIN : Les JRTT, La Victoire du Droit
- COMMISSION METIER
- IL EST TEMPS DE DEPASSER L'E BORNE
- JEU DE L'ÉTÉ 2022
- ACTUALITES : ASSURANCE VIE & PER - CSSCT
- TOUT COMPRENDRE DE LA CSSCT

RESEAU et ADMIN : Les JRTT, la victoire du droit

Depuis 2 ans, en toute discrétion, vos Elus CFE CGC, mènent une bataille juridique avec notre direction pour l'application de notre simple et juste droit d'être indemnisé sur la base de notre brut annuel, comme la loi le prévoit, lors de la pose d'un JRTT.

En effet, lorsque nous posons un JRTT, rien ne change sur notre bulletin de salaire. Nous sommes indemnisés pour ce jour sur la base de notre fixe et non du fixe + variable (N-1). A l'identique de nos CP (mais là c'est une autre histoire).

A contrario, quand nous transférons des jours de RTT sur notre CET pour ensuite les placer sur le PEE/PERCO, la monétisation d'une journée CET est calculée sur la base de notre Brut Annuel N-1.

(1 jour CET = Moyenne des salaires bruts mensuels perçus l'année N-1 (FIXE + VARIABLE) divisée par 22)

Avec le temps, nombreux sont ceux qui, contraints de devoir gagner un peu plus, limitent la pose de leurs jours de congés afin de pouvoir bénéficier de la passerelle JRTT -> CET -> PEE.

Nous sommes la population avec la durée de temps de travail de loin la plus longue, mais à contrario, la moins bien indemnisée lors de la prise de jours de repos.

(Cf page suivante + lien : https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/Declics/NewRH/Pages/Du-temps-pour-travailler_ou-pas_1m.aspx)

Nous sommes toujours poussés à travailler plus : objectifs toujours plus élevés, obligation de compenser l'inflation, le coût du carburant... sans se soucier des conséquences. 2022 a déjà accouché de quelques situations dramatiques dans le réseau.

Alors bien sûr, nous sommes très heureux d'avoir pu aboutir début juillet, à la reconnaissance de nos droits lors de notre rencontre avec la DRH. L'indemnisation de nos JRTT seront dorénavant indemnisés sur la base de notre Fixe + Variable.

En plus du réseau commercial, d'autres populations seraient également concernées comme celle des administratifs à lettre de mission avec variable.

Nous pourrions enfin décider du meilleur moment dans l'année pour la pose de nos JRTT et être indemnisé en conséquence.

Dernière ligne droite : A la demande de la DRH, une rencontre est prévue en septembre afin de matérialiser ce changement ainsi que la date d'effet.

Nous resterons très vigilants sur ce dernier point. Cela fait trop longtemps que nous sommes lésés

PS : Nous tenons à remercier le service juridique de la Fédération assurance CFE-CGC et son Président Mr Vincent, pour leur aide apportée tout au long de notre démarche.

www.lamondialecfecgc.fr



RESEAU et ADMIN : durée du temps de travail

COLLABORATEURS ADMINISTRATIFS OU COMMERCIAUX : VOTRE DURÉE DE TEMPS DE TRAVAIL EST FONCTION DES DISPOSITIONS DE VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Découvrez dans les tableaux ci-dessous la durée annuelle de votre temps de travail et le nombre de jours RTT associés.

COLLABORATEURS ADMINISTRATIFS	Durée annuelle du temps de travail (hors Alsace-Moselle et DOM-TOM)	Nombre de jours de RTT en 2022
Non cadres	1 589 heures sur 207 jours (7h40 par jour)	20 jours
Cadres	208 jours	17 jours
Cadres de direction	211 jours	14 jours

COLLABORATEURS COMMERCIAUX	Durée annuelle du temps de travail (hors Alsace-Moselle et DOM-TOM)	Nombre de jours de RTT en 2022
Conseillers	218 jours	10 jours
Inspecteurs	218 jours	7 jours

COMMISSION METIER

SYNTHESE DE LA COMMISSION METIERS DU 29/06/2022

Dans le dernier JT 100% RESEAU, la Direction nous a fait part d'un constat auquel elle est arrivée dernièrement : à savoir que le Groupe n'avait pas suffisamment la culture de la relation client. Si c'est en effet le cas du Groupe, le Réseau, lui, l'a depuis longtemps sans quoi il n'aurait pas connu un tel essor commercial depuis plusieurs dizaines d'années : les conseillers du marché des professionnels ont toujours eu à cœur d'être au plus proche de leurs sociétaires. La commission métier du mercredi 29 juin 2022 n'a pas permis aux élus CFE-CGC d'avoir des informations complémentaires sur ce point qui leur aurait permis de mieux percevoir les enjeux de cette nouvelle priorité de notre Direction.



Point sur nos offres santé et prévoyance

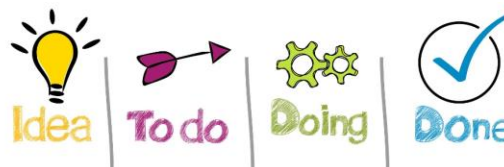
Les tarifs de la nouvelle offre TPE sont figés en 2023 et restent compétitifs uniquement pour une population jeune, ce qui est l'objectif recherché par notre Direction. Les élus ont fait remarquer que le processus de souscription est aux antipodes d'une simplification pourtant annoncée, et que l'acceptation médicale est de plus en plus sélective. Aucune évolution de cette offre n'est malheureusement programmée.

Ont également été soulignées les difficultés persistantes d'affiliation des nouveaux participants aux contrats Flexeosanté ainsi que l'opacité des process d'adhésions individuelles aux couvertures Protec.

Gestion des transferts sortants

Les fiches de correspondance ont été supprimées pour des questions de rentabilité. En remplacement un fichier est envoyé chaque semaine à la direction régionale, qui mentionne les transferts entrants et sortants. Un onglet dédié à ce suivi est prévu dans Perform.

COMMISSION METIER



Evolution de nos outils

L'outil Portefeuille Matière et le Requêteur que nous connaissions dans SIC ne sont pas prévus pour le moment dans Perform : ce qui témoigne d'un recul sensible par rapport au SIC, abandonné apparemment pour des raisons de coût et de sécurité. Les élus ont d'ailleurs demandé une formation Teams sur l'utilisation de Perform. En résumé, l'idée à terme est que XRM soit une sorte d'agrégateur.

Optimum va bientôt intégrer une option de « Pré-Imprimé de Liquidation de Retraite » afin de réduire les délais d'émission du service prestations retraite. La mise en place d'un devoir de conseil au terme des contrats de retraite va permettre au conseiller d'avoir une meilleure visualisation des options de liquidation.

Point sur la gestion

Sur l'Espace Client, la possibilité d'accès d'un tiers déclarant (c'est-à-dire principalement nos partenaires comptables) n'est pour l'instant pas d'actualité.

La dématérialisation du PERO est reportée à mi 2023. Son recouvrement par nos services de gestion est difficile car le code population est souvent mal renseigné par les entreprises.

Les demandes de liquidation des PER sous forme de capital et de capital fractionné prennent sensiblement plus de temps que celles des rentes.

Les problèmes de recrutement, la transformation Madelin, les délais légaux de transferts passés de 3 à 2 mois expliquent principalement l'augmentation des délais de traitement.

Il reste encore 1500 contrats de retraite à transformer d'ici la fin de l'année.

En ce qui concerne les catégories objectives, chaque dossier doit être géré pour le moment sous format papier au cas par cas avant des traitements de masse qui ne seront mis en place qu'en 2024.

Dans certaines régions, les assistantes doivent contrôler les adhésions DEMAT avant de les valider, ce qui déroge à l'organisation prévue initialement. Encore une surcharge de travail !

IL EST TEMPS DE DÉPASSER L'É BORNE

Le discours d'Élisabeth BORNE, Première ministre, lors de sa déclaration de politique générale à l'Assemblée nationale, ce mercredi 6 juillet 2022 est plein d'enseignements. Mais en quoi pourrait-il nous concerner, nous salariés de l'UES La Mondiale ? Et pourtant...

L'inflation galopante, les augmentations des prix de l'énergie, de l'essence et des biens de première nécessité pèsent sur le budget des Français et dégradent fortement leur pouvoir d'achat. En réponse à ces difficultés financières, le gouvernement vient de lancer un sacré pavé dans la mare en insistant sur 2 thématiques lourdes de sens pour notre Entreprise.



...J'ajoute que le pouvoir d'achat est un combat collectif. Chacun doit y prendre sa part, et notamment les entreprises qui dégagent des marges. Au moment où l'inflation est forte, j'attends des employeurs qui le peuvent, qu'ils prennent leurs responsabilités. Nous pouvons, nous devons, aller plus loin en la matière...(sic)

Et oui... Il fallait un peu s'y attendre ! Notre (ex -actuel) Ministre de l'Economie, Mr Bruno LEMAIRE, l'avait déjà annoncé lors d'interviews en début de cette année ; les entreprises devraient forcément mettre la main à la poche afin de stabiliser voire augmenter le pouvoir d'achat de leurs salariés, puisque la politique du quoi qu'il en coûte qui a sauvé l'économie française ne pourrait pas pallier cette carence.

Dès lors, il paraît inconcevable que notre Groupe reste prostré dans sa posture de politique affirmée d'austérité, en clamant à qui veut l'entendre que malgré des marges confortables, nos finances vont mal. Sachant que la fermeture programmée du site de Vivacity - Gare de Lyon pour la fin 2023, avec la ventilation des 800 collaborateurs sur les autres sites parisiens, devrait tout de même dégager une économie substantielle de près de 11 Millions d'€ par an, il devient impensable de conserver cette idéologie.

Au risque de passer pour de mauvais élèves, et de renvoyer une image dégradée, il vaudrait mieux suivre les injonctions du Gouvernement.

IL EST TEMPS DE DÉPASSER L'É BORNE (suite)

...Nous vous proposerons : – de prolonger le bouclier tarifaire sur les prix du gaz et de l'électricité ; – d'augmenter les revenus du travail et de mieux partager la valeur, en baissant les charges sur les indépendants et en triplant le plafond de la prime de pouvoir d'achat ;... (sic)

Là aussi, le Gouvernement, par la voix de Mme la Première Ministre, contraint fortement les choix de notre Groupe. Cette prime de pouvoir d'achat (appelée également Prime Macron) permettrait à notre Entreprise de proposer jusqu'à 6 000€ par salarié une prime dédiée et dé fiscalisée récompensant l'attachement et le professionnalisme de ses collaborateurs - quel que soit leur classe, leur niveau hiérarchique, puisque nous sommes dotés d'un accord sur l'intéressement.

Cet appel du pied ne peut être ignoré par la Direction de notre Groupe et ne pas y souscrire nous propulserait directement au ban de la société. Mieux, cela apparaît comme une disposition élégante afin de nous accorder un peu d'air financièrement et de répondre favorablement aux exigences de ce dispositif voté en Conseil des Ministres, le lendemain du discours. Mais, il ne faut pas s'y tromper, cette mesure doit obligatoirement être accompagnée d'une augmentation salariale. Sans cela, nous connaissons une désertion sans précédent de nos effectifs humains qui lassés, d'être considérés comme des dindons de la farce, préféreront partir à la concurrence ou sur des secteurs d'activités nouveaux prenant en compte le monde de 2022.

É. BORNE to be alive...



JEU DE L'ÉTÉ 2022

Il y a 7 différences entre les deux photos, à vous de jouer.....



La réponse dans le dernier slide

ACTUALITES

Assurance-vie et PER : vers des contrats plus transparents

Face à un manque de lisibilité sur les frais appliqués aux contrats d'assurance-vie et aux PER, le gouvernement a décidé d'uniformiser leur présentation.

Depuis le 1er juin, les banques et les assureurs ont l'obligation de publier un tableau récapitulatif des frais pour leurs contrats d'assurance-vie et leurs Plans d'Epargne Retraite (PER). Un document qui simplifie la vie des épargnants souhaitant comparer les frais pour leurs contrats actuels ou à venir ; instaurant ainsi une concurrence saine pour réaliser de sérieuses économies.

Un tableau récapitulatif des frais complet et standardisé

Désormais, tout est uniformisé avec un tableau récapitulant les frais. Il est disponible sur les sites internet de tous les distributeurs de contrats d'assurance-vie et de PER ([communiqué de presse](#)).

Un document imposé par la loi qui reprend un grand nombre de lignes tarifaires appliquées à tous les contrats.

Ainsi les épargnants peuvent plus facilement comparer les contrats entre eux.

Pour les contrats d'assurance-vie, la liste des frais débute par :

- le versement initial minimum pour pouvoir souscrire et les frais d'adhésion
- les frais de gestion des fonds euros, des unités de compte (actions, obligations, immobilier, diversifiées) et des fonds euro-croissance.
- Pour une gestion pilotée, les frais inhérents sont également notifiés.
- Enfin les frais dits "ponctuels" avec les frais sur versements et les frais d'arbitrage.

Pour le PER, la liste des frais est quasiment identique avec en plus les frais pour la gestion pilotée par horizon dont les frais sont détaillés pour chaque profil (prudent, équilibré ou dynamique)



Extrait de MONEYVOX

Actualités de la CSSCT, quelques infos à retenir !



PRESENTATION en réunion de la CSSCT du projet de déménagement de la DR IDF situé à 96HSA (échéance : novembre 2022) vers les sites de Brune, Levallois et Bercy.

N'oubliez pas de demander à votre correspondant RH le versement de la prime forfaitaire liée à l'allongement de la durée de trajet domicile-travail. Cette prime est prévue dans le cadre de l'accord GAPEC à lire à partir de la page 39 (voir le lien ci-dessous).

https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/Declics/Documents/GAPEC_AccordLAMONDIALE_12novembre2019.pdf

RENCONTRE avec l'infirmière Mme Julie DESMEDT et Docteur Damien DUQUESNE Médecin du travail sur le site de Mons, en réunion plénière de la CSSCT (14 juin 2022)

Cela fait quelques années que nous n'avions pas reçu l'infirmière et le médecin du travail de Mons en commission SSCT. Mons est le seul site de plus de 300 salariés à bénéficier d'une infirmière et d'un médecin du travail présents sur place à temps partiel.

Ils se sont présentés aux élus de la CSSCT. Les échanges ont été fructueux. Ils sont pleinement investis dans leurs missions. Le site de Mons a été en carence d'infirmier et de médecin du travail pendant de longs mois depuis le départ de Sophie Delesalle (ex-médecin du travail rattaché au site de Mons).

N'hésitez pas à les solliciter directement en dehors du cadre des visites obligatoires pour toute difficulté ou problématique personnelle liée au travail. C'est votre droit ! Vous bénéficierez d'une écoute attentive et d'un soutien psychologique de leur part.

Et si vous souhaitez nous faire part de vos remarques, propositions, ou nous signaler une situation particulière en lien avec cette thématique, rapprochez-vous de vos membres CFE-CGC qui siègent à la CSSCT :

- **Laurence DANIELOU** – Elue admin cadre
- **Christian AMBROSINO** – Elu commercial cadre
- **Cyril FRANCHES** – Elu admin non-cadre
- **Joelle GOZLAND** – Elue admin cadre
- **Julie LUCAS** – Elue commerciale non-cadre
- **Georges WAKNINE** – Elu commercial non-cadre
- **Laure BERNARD** – Elue commerciale non-cadre

TOUT COMPRENDRE DE LA CSSCT* du GIE LA MONDIALE

***commission santé, sécurité et conditions de travail**



Depuis l'application des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, la CSSCT est une commission spécifique créée au sein du comité social et économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. Au sein du GIE La Mondiale, elle est composée de 20 membres élus du CSE et de deux représentants syndicaux. Elle a remplacé la fameuse commission HSCT (Hygiène, santé et conditions de travail) à compter du 1 janvier 2020. La CSSCT se réunit au minimum 4 fois par an en présence d'au moins un membre de la DRH.

Que signifie concrètement la SSCT pour vous, collaborateur ?

S de santé, il est question de protéger le bien-être physique et mental des salariés, visant à les préserver de toute atteinte à leur intégrité physique ou mentale pendant leur temps de travail.

S de sécurité, il s'agit de protéger les salariés vis-à-vis des risques que représentent les activités qu'ils exécutent. Le but étant de protéger les salariés d'un accident ou d'un danger induit par l'activité ou des éléments annexes à l'activité (comme le bruit ou la température).

Cela concerne également la mise en place d'une procédure d'alerte en cas d'urgence (malaise cardiaque d'un salarié sur le lieu de travail, par ex). Le Groupe y travaille depuis que toutes les lignes téléphoniques et notamment la ligne dédiée aux urgences ont été supprimés. C'est grâce à l'insistance des élus de la CSSCT Gie la Mondiale qu'une solution sera déployée à compter du mois de septembre 2022. Il en va de la responsabilité de l'employeur d'assurer une prise en charge efficace des urgences.

CT de conditions de travail, l'employeur est tenu de donner les moyens aux salariés d'exercer leurs missions correctement. Cette notion renvoie aux conditions de travail au sens large, la disposition et l'environnement du poste de travail, l'organisation mise en place, la qualité du management, les mesures de communication, les objectifs et les moyens donnés en conséquence.

TOUT COMPRENDRE DE LA CSSCT* du GIE LA MONDIALE



Pourquoi la SSCT est une mission majeure du CSE ?

Les accidents du travail ou les maladies professionnelles touchent plus de 600 000 salariés par an. Le droit du travail a justement pour vocation de protéger les salariés des conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur leur vie personnelle, . Protéger les salariés de ces dangers est la priorité majeure de l'employeur selon le code du travail. Et la Commission SSCT, a pour rôle principal de vérifier que l'employeur assure bien cette protection obligatoire.

Les missions principales de la commission SSCT concernent donc :

- L'analyse des risques professionnels ; des maladies professionnelles, comme les TMS (troubles musculosquelettiques) et les RPS (risques psycho-sociaux).

La Commission peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Elle peut également procéder à des enquêtes sur site pour évaluer les conditions de travail.

- L'analyse des conditions de travail des employés, et l'impact sur celles-ci de tout projet qui est soumis aux élus. Par exemple, dans le GIE La Mondiale, les membres de la CSSCT sont informés en amont de tout projet d'organisation qui modifie les conditions de travail tels que les nombreux déménagements dans le réseau commercial par exemple, la mise en place de nouveaux outils comme Xmédia pour le CRC de Mons, etc.

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 !



Lamondialecfecgc.fr



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



CFE-CGC La Mondiale



Cyril Franches

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 Centrale Adjointe (SNCSA)

- 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

JEU DE L'ÉTÉ 2022 - SOLUTIONS !

Alors, vous aviez trouvé ?

