

La GAZETTE

DE LA RENTREE !

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

Septembre 2022
NEWSLETTER N°19

EDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,
L'ensemble de l'équipe CFE CGC La MONDIALE vous souhaite une jolie rentrée 2022/2023

Les défis à relever par le groupe sont nombreux, rentabilité, croissance externe, environnement concurrentiel, hausse des taux et l'équilibre à trouver entre formation des collaborateurs, le turn-over qui augmente votre charge de travail et les NAO programmées à partir de octobre prochain, dont vous espérez tous un ajustement dans ce contexte d'inflation galopante.

Vos élus CFE-CGC porteront vos inquiétudes lors de ces instances dédiées, nous porterons vos « voix » lors des négociations tel que la **QVT** (qualité de vie au travail), la **GAPEC** et vos nombreuses questions concernant la monétisation des **JRTT**.

Bonne rentrée 2022
Bien syndicalement



Cyril Franches
Délégué Syndical Central



Julie Lucas
Déléguée Syndicale Centrale
adjointe

FOCUS DE SEPTEMBRE



- LOI du 16 AOUT 2022 PORTANT MESURES D'URGENCE SUR LE POUVOIR D'ACHAT
- DEMISSION SILENCIEUSE
- POLITIQUE SOCIALE – ENJEUX 2023
- RESEAU & ADMIN : LES JRTT LA SUITE
- PARTENARIATS DE VOTRE CSE

LOI DU 16 AOUT 2022 PORTANT SUR LES MESURES D'URGENCE SUR LE POUVOIR D'ACHAT

Revalorisation de **4% des retraites** et de plusieurs allocations avec effet rétroactif au 1er juillet, hausse des loyers plafonnée pendant un an, primes salariales, dispositifs de sécurité énergétique... Les principales mesures de la loi pour le pouvoir d'achat visent à limiter l'impact de l'inflation sur le budget des ménages.

Ces mesures s'inscrivent dans le contexte de la **hausse des prix à la consommation**, et en particulier des prix de l'énergie en raison de la guerre en Ukraine. En juillet 2022, selon l'Insee, la hausse de **l'inflation a atteint 6,1%** sur un an, un niveau jamais atteint depuis 1985.

Afin de couvrir les hausses de loyer, **l'aide personnalisée au logement (APL) est revalorisée de 3,5%** avec effet rétroactif au 1er juillet 2022

la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite "**prime Macron**", instaurée en 2019, est remplacée par **la prime de partage de la valeur (PPV)**. Cette prime, qui vient en complément du salaire, est à la discrétion des employeurs. Son dispositif est pérenne et mis en place selon des conditions évolutives. **À partir du 1er juillet 2022 et en 2023**, les entreprises pourront verser à leurs salariés une prime de 3 000 euros maximum, **voire de 6 000 euros si un accord d'intéressement** a été conclu. Dans la limite de ces montants, la prime sera exonérée de cotisations sociales. Les salariés gagnant jusqu'à trois fois le SMIC bénéficieront en plus d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Enfin, le **déblocage anticipé de l'épargne salariale** est rendu possible **pour l'achat de biens ou la fourniture de services**. Les salariés pourront demander le déblocage de leur épargne avant le 31 décembre 2022, dans la limite de 10 000 euros, sans que cette somme soit imposée pour les montants versés au PEE avant le 01-01-2022. Ce déblocage reste assujéti à la conservation des factures des achats correspondant au montant débloqué. La demande de déblocage se fera en ligne auprès de HSBC, les sommes débloquées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais les plus-values restent soumises aux prélèvements sociaux (17,2 % selon les règles habituelles de l'épargne salariale)

Ces leviers seront négociés et rappelés par vos élus CFE CGC La Mondiale tant par le cadre des NAO que du dispositif de la PPV.



DEMISSION SILENCIEUSE

Pour l'instant, cette « grande démission » semble refléter l'embellie de l'emploi. Avec un chômage qui touche moins de 5 % des actifs dans les pays de l'OCDE, taux le plus bas depuis près d'un demi-siècle, les salariés démissionnent pour quelques poignées d'euros ou de dollars, d'autant plus que **l'inflation ronge leur pouvoir d'achat**. Après des décennies où ils étaient coincés, ils deviennent des mercenaires prêts à se vendre au plus offrant. Le mot « mercenaire » vient d'ailleurs du latin « merces » qui signifie « **salaire** »...« Les employeurs devront vraisemblablement recourir aussi aux incitations non salariales pour persuader les travailleurs de venir prendre leurs postes disponibles. » Et aussi pour préserver l'engagement de ceux qui sont déjà là.

« Les adeptes du « quiet quitting » sont des salariés qui refusent que le travail soit au centre de leurs préoccupations. Ils ne se sentent plus engagés dans leur entreprise, souvent par manque de considération, mais aussi par épuisement. C'est une conséquence de ce qu'on a vécu depuis deux ans, avec un ras-le-bol et surtout une peur du burn-out. Certains décident alors de ne pas démissionner, mais de ralentir la cadence pour préserver leur santé mentale »

Travailler oui, mais pas trop. Voici le nouveau concept des adeptes de la démission silencieuse, un phénomène qui prend de l'ampleur.

Claire, une salariée confie : "On ne se sent pas assez valorisé je pense et du coup, on essaye de faire le minimum, ce pour quoi on est payé et tant qu'on ne nous donne pas plus, on ne va pas faire plus".

Avec la "démission silencieuse", pas question de quitter son travail. Les employés se contentent de faire uniquement ce qui est écrit sur leur fiche de poste, ni plus ni moins. Ainsi, ils respectent scrupuleusement les horaires et les tâches pour lesquels ils ont signé. C'est donc la culture d'entreprise traditionnelle qui est critiquée. Fini l'engagement et le dévouement envers son employeur à base d'heures supplémentaires non payées ou de responsabilités démesurées.



POLITIQUE SOCIALE – ENJEUX 2023

L'analyse du rapport de notre Expert CSE sur la Politique Sociale menée en 2021 revêt une importance majeure, car elle préfigure des orientations économiques et sociales prises en 2022 qui auront des conséquences évidentes sur l'année 2023.

LES EFFECTIFS

Même si le nombre de salariés dans certaines familles métiers a subi un décroissement, soit en raison des efforts visant à contribuer aux économies du Groupe, soit par la conséquence de la progression du turnover à un niveau encore plus élevé, nous sommes revenus à des niveaux d'avant COVID sur nos effectifs. Il est à noter les efforts réalisés par le Groupe afin de capter l'intérêt de certains profils sur un marché de l'emploi dynamique.

LA REMUNERATION

L'ensemble des familles de métiers ont connu une revalorisation de salaire en 2021, ce qui représente 1/3 des salariés du Groupe. Cependant, la promotion par AI (Augmentation Individuelle) est plus fréquente parmi les salariés arrivés récemment, entre 3 et 9 ans d'ancienneté par rapport aux salariés de 45 ans et plus qui sont dans le Groupe depuis plus de 10 ans. D'ailleurs, il est parfois rappelé que le budget des AI est tourné vers les jeunes recrues pour les fidéliser.

En conséquence, la masse salariale théorique (hors variable) des salariés en CDI progresse de 2,4% pour une hausse de l'effectif de 0,3% par rapport à 2020.

LA FORMATION

La formation a retrouvé son niveau d'avant crise. Les modalités ont cependant changé puisque la majorité des formations est désormais dispensée en distanciel, permettant aussi un taux de salariés formés en progression. Les formations métiers restent largement majoritaires (85 environ). A noter que les budgets de formation engagés restent à des niveaux élevés.

LA GAPEC

L'accord GAPEC (Gestion Active et Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) prévoit la mise en place d'un ensemble de dispositifs complémentaires permettant de développer les compétences et l'employabilité des salariés (il fait parti des éléments à cocher dans l'Entretien Annuel). De nombreux outils existent et sont accessibles depuis DECLIC, et à la main des salariés pour co-construire avec le manager et/ou la RH.



RESEAU et ADMIN : Les JRTT, la suite....

Nous venons de terminer notre 1^{ère} réunion avec la Direction sur la régularisation de l'indemnisation des JRTT qui jusqu'à présent étaient indemnisées sur la base du fixe.

Voir notre GAZETTE de juillet <https://www.lamondialecfecgc.fr/>.

Remarque : *L'ensemble des organisations syndicales représentatives étaient réunies autour de la table. La Direction – prise en défaut – et contrainte de reconnaître cette erreur historique ainsi que le coût induit, a méprisé vos Elus CFE CGC en faisant remarquer aux autres organisations syndicales (certainement pour ne pas les froisser) que des « personnes » (sans nous nommer) les avaient interpellés sur ce sujet pour aboutir à ce résultat. Cela ne fait que 30 mois que vos Elus CFE CGC, « se battent » pour aboutir à ce résultat « **Rendre à César ce qui appartient à César** ».*

La bonne nouvelle est que la Direction nous a informé de la mise en conformité du mode d'indemnisation lors de la pose de JRTT (Assiette : fixe + variable) à partir de juillet 2022.

Pour rappel : Bien que le manque à gagner depuis 2005 est très important pour les collaborateurs concernés, la loi prévoit une rétroactivité maximum sur 3 ans.

Or, ce qui est moins fun, c'est que l'employeur **ne souhaite pas mettre de rétroactivité** automatique en place. Il souhaite traiter le sujet au cas par cas et demande que chaque collaborateur se rapproche de son interlocuteur RH.

**.....Vos élus CFE-CGC refusent le "cas par cas" proposé par la DRH,
tous les collaborateurs doivent être traités sur un pied d'égalité**

Nous demandons un traitement automatique et collectif pour que personne ne soit laissé sur le bord du chemin.

#onlacherien

Pour toutes questions vous pouvez vous rapprocher de vos élus CFE CGC SNCSA en région. (*voir liste de vos Délégués Syndicaux en fin de Gazette qui vous orienteront vers vos élus de proximités*).

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 !

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)



Lamondialecfecgc.fr



@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

PARTENARIATS DE VOTRE CSE



Jusqu'à 30% de réduction via le site collectivité

<http://ce.pv-holidays.com/fr-fr/login>

Identifiants pour des raisons de confidentialité indiqués

sur votre espace salarié de votre comité d'entreprise

21 Bons par an et par salarié sont en vente sur votre site CSE avec participation de ce dernier

UCPa
SPORT ACCESS

Proposé pour certains séjours jusque 55 ans, n'hésitez pas regarder leurs offres et profiter à minima de 5% de réduction en renseignant les codes partenaires au moment du règlement sur leur site (Code sur votre site CSE)



Des séjours à prix exceptionnels, responsables et solidaires dans des hôtels haut de gamme partout en France.

C'est la 1ère plateforme à compenser l'empreinte carbone de vos nuitées et à consacrer 1% de son chiffre d'affaire au soutien de la filière touristique.

150 Hôtels partenaires partout en France

<https://www.asaguest.com/> (code sur votre site CSE)



Appeler la centrale au 01.70.74.11.56 pour des offres depuis plusieurs ports Européens et procédure d'annulation simplifiée. Jusqu'à 10% de réduction immédiate en indiquant les identifiants proposés par votre comité d'entreprise la Mondiale.