



La Gazette

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

NEWSLETTER N°34 – Février 2024

ÉDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Le mois de février se termine, comme les NAO Administratives.

Nous avons signé l'accord à la suite de la dernière proposition de la direction. Même si elle est encore très loin de nos attendus. A défaut de notre signature, le pourcentage aurait été dégradé...et par les temps qui courent nous ne pouvons pas prendre ce risque pour ne pas vous léser.

Nous attendons toujours la dernière proposition pour les NAO commerciales...une dernière réunion est prévue cependant nous déplorons ce si grand décalage avec les NAO administratives.

Vos élus CFE-CGC porteront vos inquiétudes lors des instances dédiées, nous porterons vos « voix » lors des négociations à venir.

ENSEMBLE, on va plus loin !

ENSEMBLE, tout devient possible !

Bien syndicalement

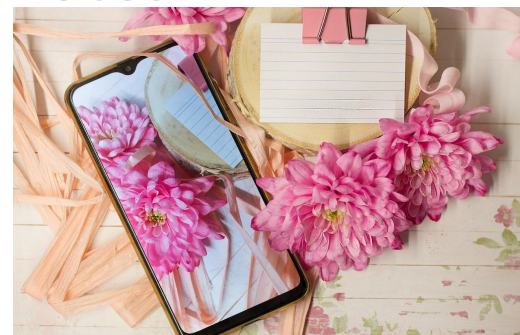


Julie Lucas
Déléguee Syndicale
Centrale adjointe



Cyril Franches
Délégué Syndical

FOCUS DE FEVRIER



- Retour sur les NAO Administratifs
- Point d'étape NAO Commerciales
- Politique de déontologie à destination des commerciaux
- Accord télétravail subvention employeur
- Accord GAPEC déménagements
- Commission métier
- Journée des droits des femmes
- Partenariats du CSE

NAO Administratifs, Acte III – clap de fin

“La direction propose ce qu’elle qualifie des meilleurs NAO depuis une dizaine d’année” (avec la négociation 2023)

Encore une fois: **AUCUNE** organisation syndicale n’a été en mesure de négocier ces 4,5% de budget alloués aux négociations annuelles obligatoires mais **SEULE** la direction pilote ses chiffres ! Les équilibres économiques sont précaires, entre rendement des taux servis aux assurés, masse salariale et opportunités d’investissement...

A peine sommes-nous entendus sur la répartition de cette enveloppe entre les augmentations collectives (**AC**) et les augmentations individuelles (**AI**). A noter un effort consenti par la RH. Les premières propositions, rappelons-le faisaient état d’une dizaine d’euro mensuelle d’augmentation par salarié (avant impôt sur le revenu).

Mais ces 4,5%, meilleure enveloppe depuis ces 10 dernières années, en dehors de celle de l’année dernière, cachent une plus sombre réalité sur la prime d’intéressement qui va nous être **IMPOSEE** dans quelques semaines.

Nous craignons un effondrement de certains indicateurs impactant ostensiblement l’intéressement qui sera calculé.

En détail, les NAO 2024 c’est :

RMA & effet report : L’enveloppe allouée est de 508 321€ soit 0,65% de la Masse Salariale

AC : L’enveloppe allouée est de 663 089€ soit 0,63% de la Masse Salariale

AI : L’enveloppe allouée est de 2 256 223€ soit 2,16% de la Masse Salariale

PPV : L’enveloppe allouée est de 1 107 640€ soit 1,06% de la Masse Salariale.

Niveau de salaire	Pourcentage de l’enveloppe	Nbre de salarié touché par rapport au niveau de salaire
Inférieur à 35 k€	1,6 %	444 salariés
Entre 35 k€ et 45 k€	1,2 %	418 salariés
Entre 45 k€ et 55 k€	0,9 %	239 salariés
Entre 55 k€ et 65 k€	0,7%	161 salariés
Supérieur à 65 k€	0,6%	183 salariés

Le montant distribué sera de 650€ par salarié soumis à l’imposition de 9,7% (CSG/RDS). Nous le redisons, les primes donnent un peu d’aisance à l’instant T, les augmentations de salaires individuelles et collectives se doivent d’être au cœur des négociations.

Pour votre information, nous avons exprimé le souhait de pouvoir mettre cette somme sur le PEE avec un abondement aux tranches habituelles comme un versement volontaire mais la direction n’y est pas favorable...

POINT D'ETAPE DES NAO COMMERCIALES 1/2

Notre directeur général, Mr Bruno Angles, lors d'une communication à l'ensemble des collaborateurs, nous a informé de l'obtention d'un accord pour les NAO 2024, pour les collèges Administratifs de l'UES La Mondiale. Cet accord prévoit d'allouer une enveloppe de 4,5% de la masse salariale.

En ce qui concerne le réseau commercial, Les NAO sont toujours en cours.

Lors de la dernière négociation, La direction a proposé une enveloppe de 1 462 K€. En comparaison de l'enveloppe alloué aux NAO Administratives, celle le réseau commercial non-cadre est tout juste de 1,6% de la MS.

Nous nous retrouvons encore une fois lésé. Qu'est ce qui justifie ces différences ?

En dehors de la Prime de Partage de la Valeur, devant être identique pour l'ensemble des collaborateurs du groupe, il en ressort pour le moment que l'effort consenti par notre direction pour l'ensemble des collaborateurs commerciaux Non-Cadre n'est que de 227,5K€, soit 20€ brut/mois.

Le reste de l'enveloppe sert à combler des déséquilibres anormaux existants entre les collaborateurs de la métropole et TOM, ainsi que d'aider au recrutement et la fixation des débutants.

Les 3 enjeux de la direction commerciale sont :

- 1. Le recrutement, et la fixation des débutants**
- 2. Le rajeunissement du portefeuille**
- 3. L'arrêt de l'érosion du portefeuille retraite**

Comme annoncé lors de notre Gazette de janvier, l'année supplémentaire d'accompagnement des débutants est une bonne chose.

Pour autant ce n'est toujours pas suffisant car les éléments de fixe (hors accompagnements ponctuel soumis à objectifs) sont toujours en deçà du SMIC. Cela reste un frein évident au recrutement.

POINT D'ETAPE DES NAO COMMERCIALES 2/2

En ce qui concerne le rajeunissement du portefeuille, la direction propose une nouvelle grille de pondération de la PCP (liée à l'âge). A production comparable au niveau national et coût constant, ils appliquent une péréquation entre les tranches d'âges afin de pouvoir pondérer à 130% la PCP jusqu'à 43 ans et 70% à partir de 50 ans jusqu'à 55 ans, puis sans changement et sans tenir compte de la réforme de retraite portant l'âge l'égal à 64 ans.

Autrement dit, c'est nous et majoritairement les collaborateurs confirmés qui vont supporter financièrement cette politique. C'est encore une fois une approche déconnectée de la réalité.

Il en est presque choquant que, sortie des chiffres, notre direction connait si mal son réseau. Nous avons rappelé à notre direction que nous travaillons essentiellement par recommandations et prescriptions. Nous ne choisissons pas nos prospects « vieux ou jeune », mais nous traitons les flux comme ils viennent, sans distinctions.

En effet, il n'existe pas de stratégie de conquête nationale des « jeunes » à l'instar de nos concurrents qui depuis de nombreuses années ont des approches tarifaires adaptées, financent des animations, des stands, des permanences directement dans les écoles de médecines, Kiné, infirmières et autres ... Une telle grille de pondération va créer que plus de frustration au sein du réseau sans régler le problème d'âge moyen du portefeuille.

A toujours vouloir « raser gratis » pour mettre en place leur stratégie, cela risque de pousser une nouvelle fois les collaborateurs plus anciens à partir, se mettre à leur compte et respecter la volonté de leurs clients de les suivre en transférant leurs contrats.

Nous recommandons à notre direction de bien prendre la mesure de ces choix pour ne pas tromper à nouveau. Nous avons fait de nombreuses propositions cohérentes permettant de tenir compte des évolutions structurelles et conjoncturelles afin de conserver la motivation de tous face à une concurrence très organisée et agressive.

Espérant avoir été entendu, une dernière réunion doit être programmée.

Afin d'être tenu au courant au plus tôt des dispositions qui découleront de la NAO 2024 sans attendre notre prochaine Gazette fin mars, inscrivez-vous : www.cfecgclamondiale.fr

POLITIQUE GROUPE DE DEONTOLOGIE A DESTINATION DES COMMERCIAUX

Nous venons d'être consultés sur une nouvelle annexe de notre règlement intérieur, « La politique groupe de déontologie à destination des commerciaux ».

Pouvant sembler anecdotique, passer inaperçu car nous avons très souvent la tête dans le guidon, elle n'en est pas moins importante, impactante et structurante.

En effet, la réglementation évolue et nos obligations également.

Ainsi cette nouvelle annexe vise à **définir le cadre et les règles applicables en matière de déontologie commerciale : quels sont les comportements à adopter et à proscrire.**

Elle doit permettre de **garantir la primauté de l'intérêt du prospect ou du client et prohiber les pratiques commerciales trompeuses, déloyales et agressives.**

De mauvaises pratiques peuvent exposer le collaborateur et le groupe à des sanctions civiles et pénales.

C'est réglementaire et nous devons nous y conformer.

Pour autant, le projet est-il en phase avec :

- Les réalités du terrain et enjeux commerciaux ?
- Un commissionnement différent de produits d'épargne retraite pourtant similaire
- La définition d'un prospect et son démarchage lorsqu'il est démarché par une entité juridique du groupe alors qu'il est client d'une autre ?

Sur ces 3 points, le travail est encore très long.

Les directions concernées se doivent d'avancer ensemble et avec cohérence.

Pour ces raisons nous ne pouvons rendre qu'un avis défavorable.

Une déclinaison de cette réglementation sera réalisée en avril et mai prochain par marché et population afin que le groupe se mette en conformité. Mais les collaborateurs, le seront-ils ? L'application en région sera-t-elle identique tant au niveau du déploiement, qu'au niveau de la mise en application ?

L'atteinte d'objectifs commerciaux ne doit pas nous détourner de nos obligations. Il en va de la protection de nos clients et des collaborateurs.

Il sera important de rester vigilant et de nous remonter l'ensemble des incohérences que vous pourriez constater.

Accord télétravail et la subvention employeur

« A la maison, je travaille avec les moyens du bord, j'utilise les cahiers des enfants de l'année précédente pour prendre des notes, et l'ancienne table de cuisine fait office de bureau »



Je suis sûre que certains d'entre vous vont se reconnaître dans une partie de cette citation.

Le recyclage en tout genre est presque devenu une marque de fabrique du télétravail, et le vol de stylos dans la trousse des enfants un délit quasi quotidien.

Mais n'oubliez pas qu'en plus de ces beaux gestes pour la planète, vous bénéficiez d'une subvention télétravail de 150 € utilisable jusqu' au 31/12/24

Pour en bénéficier ➡



- **1. Cliquez sur le lien de la boutique :**
<https://ag2rlamondiale.teletravailedenred.fr>
- **2. Activez votre compte :**
Renseignez votre matricule, nom, prénom.
Vous allez recevoir un e-mail d'authentification.
Cliquez sur le lien de l'e-mail pour ouvrir votre compte
- **3. Définissez votre login et mot de passe**
puis accédez à la boutique.
- **4. Ensuite à vous de jouer !**
Sélectionnez les articles de votre choix et renseignez votre adresse de livraison. Au moment du paiement, vous pourrez bénéficier de la subvention AG2R LA MONDIALE à hauteur de 50% du montant total de votre panier dans la limite de 150 € ! 😊 😊

ACCORD GAPEC : CHANGEMENT SITE DE RATTACHEMENT

https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/rdg/Bibliotheque20211007/52_2023%2006%2009_%20LM_%20Accord%20GAPEC.pdf

b) Prise en compte de l'allongement du temps de trajet

Afin de compenser un éventuel allongement du temps de trajet du collaborateur entre son domicile et son futur lieu de travail, une indemnité forfaitaire pourra lui être versée.

Le temps d'allongement du temps de trajet journalier est établi en prenant en compte les durées « domicile – lieu de travail actuel (aller/retour) » et « domicile – nouveau lieu de travail (aller/retour) ».

Pour déterminer le temps d'allongement du trajet du collaborateur de façon objective, seules sont prises en considération les distances ou durées établies en utilisant les outils de simulation suivants :

- Les sites ou applications de la société de transport urbain de la ville concernée (RATP, RTM, Transpole ou toute autre application de même nature) pour les collaborateurs utilisant les transports en commun.
- Le site ou application VIA MICHELIN pour les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel.

Le collaborateur fournit à la Direction des ressources humaines dans les 6 mois qui suivent le changement de lieu de travail, le justificatif de l'allongement de son temps de transport pour prétendre à l'attribution de l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article.

Le montant de cette indemnité unique et forfaitaire est déterminé par rapport au barème ci-dessous :

Zones	Accroissement du temps de trajet Aller/Retour	Montant de la prime forfaitaire brute en euros
1	Entre 40 et 60 minutes	460€
2	À partir de 61 minutes	780€

Cette prime sera proratisée en fonction du taux d'activité du collaborateur et du nombre de jours de télétravail qu'il a choisi de pratiquer à son domicile.

Les collaborateurs qui disposent d'un véhicule de fonction ne peuvent pas prétendre au bénéfice de ce dispositif.

Enfin, il est précisé que la mesure prévue par le présent article ne se cumule pas avec les mesures prévues pour l'accompagnement d'une mobilité géographique individuelle.

Il est possible qu'un collaborateur qui aurait déjà vécu un allongement de son temps de trajet domicile – lieu de travail du fait d'une décision de l'entreprise, se trouve à nouveau en situation d'allongement de son temps de trajet après un nouveau changement de lieu de travail conduisant à un temps de trajet journalier supérieur à 3 heures (aller/retour).



Commission métier du 06 Février 2024

• Retrouvez les PV des COMMISSIONS METIERS dans LE RDG :

<https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/rdg/SitePages/Page-accueil.aspx?item=aa8f4ed8-3ce1-4d4c-a591-8a70ea50ff3f>

Comme à son habitude, la commission s'articula autour de l'intervention de chaque responsable:

- Des services « Gestion Collective », « Gestion Individuelle » et « Prestations » toute la matinée ainsi que
- De la « Direction Commerciale », l'après-midi

A la suite de la présentation des résultats, un constat s'est imposé : l'amélioration du traitement des prestations en retraite et décès ainsi que celui des stocks en gestion individuelle.

Les résultats du service prestations sont le fruit d'efforts de standardisation et d'harmonisation des pratiques. Courant 2024, le déploiement de l'espace bénéficiaire des prestations décès au premier trimestre, la possibilité de liquider ses contrats de retraite en ligne ainsi que l'automatisation de la liquidation des PERI en capitaux fractionnés devraient venir conforter ces progrès.

Nos élus ont fait remarquer certaines difficultés à proroger les PERI ainsi qu'avec UNIVERSIGN, sans compter le changement de seuil d'adhésion au contrat Terre de vie de 10 000 euros à 30 000 euros particulièrement démotivant... Les Relevés de Situation devraient être édités cette année en mai au lieu de juin l'an dernier... Tant que la plateforme KELIA ne sera pas opérationnelle, les RS ne pourront apparemment pas être édités plus tôt... On a hâte !

« La situation des stocks est belle à voir ». L'activité des courtiers et mandataires va augmenter la charge de travail du département de gestion du marché des professionnels d'autant plus que le délégataire de service des certificats mutualistes va changer, ce ne sera plus Orange Bank. Malgré cela, la diminution du délai de prise en charge du traitement des adhésions reste un objectif prioritaire en 2024.

En ce qui concerne le service de gestion collective, nos élus soulignent la difficulté de visibilité des contrats souscrits. La seule solution pour voir une amélioration en retraite est la transformation en PERO. Le départ de l'activité prévoyance vers Ag2r va permettre aux équipes de se concentrer sur la retraite. Pour info: seulement 17% des PERO sont à jour de cotisation au 1^{er} trimestre 2023. La dématérialisation de la souscription en 2024 devrait permettre de combler ces retards. Les PERO sont malgré tout de plus en plus à jour de cotisation. Aujourd'hui l'affectation des cotisations payées aux contrats est plus difficile que de recouvrir les impayés... Ça laisse à réfléchir.

Commission métier du 06 Février 2024

- La Direction commerciale a enregistré 149,3 millions de PCP fin 2023 pour un objectif de 155 millions. Bien que l'objectif ne soit pas tout à fait atteint, la Direction est satisfaite de la productivité de 225 000 euros par conseiller. L'objectif pour l'année 2024 est de 157 millions. La Direction a noté une accélération de la production au second semestre qu'elle explique par l'inertie liée au démarrage de la réorganisation. Aujourd'hui, la production en retraite individuelle ne compense pas les sorties. La collecte en épargne est de 465 millions d'euros en 2024. « C'est l'épargne patrimoniale qui porte l'ensemble ». A la suite d'une mauvaise politique de taux admise par la Direction, les Certificats Mutualistes enregistrent une diminution de 60% de production par rapport à 2022.
- Pour 2024, notre Direction a de fortes ambitions en:
 - Recrutement = 150 recrutements en 2024 et aussi 150 de prévus en 2025
 - Retraite individuelle = création d'un nouveau PERI coconstruit avec le réseau
 - Certificats mutualistes = 50 millions de collecte en 2024
 - Nouveaux clients



Les élus ont fait remarquer que l'annonce de la meilleure performance des CM pour 2023 aurait dû être faite avant la fin de l'année.

Le portefeuille en retraite individuelle décroît. Sa valeur se maintient selon la Direction grâce à la revalorisation du PASS... D'où la nécessité d'augmenter la conquête de nouveaux clients. Nos élus:

- Demandent le développement dans optimum de la possibilité de faire des simulations sous forme de capital fractionné, principale option de liquidation retenue par les sociétaires au terme de leur adhésion
- Réitèrent l'idée d'un PERI avec 2 termes: 1 terme relatif au versement des cotisations et l'autre viager pour éviter le besoin de proroger le contrat
- Souhaitent que le problème de tiers payeur pour les SELAS soit enfin résolu

La Direction a signé un accord avec la CAVEC et nous confirme que les Directions Régionales sont sollicitées pour développer des partenariats comme avec le MEDEF. Les élus en ont profité pour faire remarquer qu'il est temps que les Directions Régionales arrêtent les restrictions budgétaires en locale qui justement empêchent le développement des partenariats. La Direction commerciale nous a confirmé qu'elle interviendrait dans ce sens. A voir.

JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES : 8 MARS

Exigeons l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !

Des inégalités au travail qui perdurent. « **Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** » Cette loi française de décembre 1972, et celles qui ont suivi, ne sont toujours pas pleinement respectées et n'ont toujours pas permis d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des revendications syndicales claires

- Alors que la Première ministre a proposé de bâtir un nouvel index lors de la clôture de la conférence sociale du 16 octobre 2023, nos organisations rappellent leur revendication d'aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.
- Nos organisations réclament la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application de la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous demandons que soit rendue obligatoire et dans un délai contraint, l'ouverture de négociations portant sur les classifications dans le privé et les grilles indiciaires dans la fonction publique en vue de reconnaître et valoriser les missions, les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers et corps « à prédominance féminine ».
- Nos organisations avaient salué le premier pas d'allongement du congé paternité qui allait dans le sens d'un meilleur partage de la parentalité. Le gouvernement annonce aujourd'hui la création d'un congé de naissance de 6 mois, en remplacement du congé parental, sans nous avoir informés des contours exacts de ce nouveau dispositif. A ce stade, nous craignons que ce soient les femmes qui paient le coût de cette mesure, contraintes de renoncer à leur emploi faute de mode d'accueil de jeunes enfants en nombre suffisants. Pour rappel, il manque au minimum 200 000 modes de garde. Nos organisations réclament que, au-delà de ce nouveau congé de naissance, le congé parental soit maintenu jusqu'au 3 ans de l'enfant et qu'il soit mieux rémunéré.
- Nous demandons un investissement massif dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant mais aussi pour répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées. A défaut, ce sont les femmes qui majoritairement pallient les manques de solutions, au détriment de leur vie professionnelle.
- Alors que les chiffres de Violences Sexistes et Sexuelles dans le monde du travail demeurent élevés, le gouvernement s'est contenté d'appliquer à droit constant la convention 190 de l'OIT que la France a ratifiée, sans tenir compte de la recommandation 206 de l'OIT qui y est associée. Nos organisations rappellent leur demande que la France aille au bout de ses engagements et que des concertations soient rapidement ouvertes pour intégrer de nouveaux dispositifs dans la loi. Obligeons le gouvernement et le patronat à respecter la loi et mettre en œuvre l'égalité réelle.

Ce 8 mars, nos organisations syndicales rappellent que l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au travail, est un enjeu de justice sociale majeur qu'il faut faire aboutir, ici et maintenant.

Comité d'entreprise et partenariats



Pour bénéficier des meilleures offres à réserver sur club med collectivités, identifiant et code d'accès à retrouver sur votre nouveau site web du comité d'entreprise



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 social et économique La Mondiale.



Jusqu'à 30% de réduction via le site collectivité
<http://ce.pv-holidays.com/fr-fr/login>

Identifiants pour des raisons de confidentialités indiqués sur votre espace salarié sur comité d'entreprise

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 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 FUENTES

Délégué Syndical (SNIA)

Samuel PERROTET

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