



La GAZETTE

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

Changement de braquet ?

MARS 2023
NEWSLETTER N°24

EDITO **Changement de braquet !**

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

"Au mois de mars pluie et vent fou, sur nos gardes tenons-nous."

Nous avons eu le plaisir de pouvoir échanger avec **Monsieur Bruno ANGLES** lors de notre réunion plénière du CSE de mars, nous attachons une importance forte à vous informer de ce RDV constructif.

Nous avons diligenté avec l'ensemble des élus une expertise sur le projet de réorganisation de la DSID. Nous vous en communiquerons les conclusions.

Vos élus CFE-CGC continuent de porter vos inquiétudes lors des instances dédiées, et vos « voix » sur les négociations à venir.

ENSEMBLE, ON VA PLUS LOIN!

Bien syndicalement

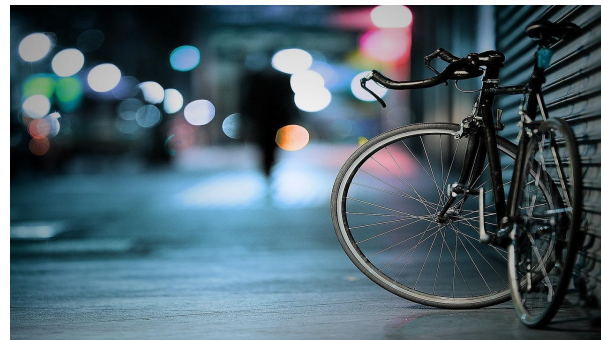


Cyril Franches
Délégué Syndical Central



Julie Lucas
Déléguée Syndicale Centrale adjointe

FOCUS DE MARS



- Intervention de B.Angles en CSE
- Violences sur le lieu de travail
- Versements des rémunérations
- Partenariats 2023

INTERVENTION DE BRUNO ANGLES EN CSE

Bruno Angles à la rencontre des élus en présentiel ce jeudi 30 Mars, « Une seule boussole, l'intérêt du groupe à long terme »

- Rappel rapide mais oh combien structurant du nouveau plan d'entreprise « **nouvelle donne** » et ainsi que d'un certain nombre de réalisations qui ont jalonné les 10 mois écoulés.
- Rappel de l'inflation qui n'a rien à voir avec ce que nous avons connu. La question aujourd'hui est de savoir comment niveler vers le bas et se rapprocher des 2%.

→ Rappel des bonnes nouvelles de la réforme des retraites : Renoncement au transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO vers les URSSAF, et les personnes en invalidité partiront bien en retraite à 62 ans donc l'impact est neutre sur les rentes à servir à nos assurés. En revanche, il persiste de fortes inquiétudes quant au projet de la grande sécu.

Le monde a changé. Qui en plus regorge d'incertitudes / « Nouvelle donne » externe donc nouvelle donne interne.

- Rappel de « tous agiles et tous responsables » : On ne lâche rien, le monde autour de nous change tellement vite que cela façonne notre capacité à être agile. Les entreprises qui ne sont pas agiles sont condamnées à disparaître.

Satisfaire tous nos clients et embarquer nos collaborateurs. Exigence collective / le baromètre d'engagement a donné un certain nombre d'enseignements. Progrès importants à faire dans la simplification de nos process et la Gestion : en attendant la mise à niveau d'un SI simplifié et centralisé, il faut un programme d'amélioration continue, qu'est-ce que l'on peut faire d'utile pour améliorer dès maintenant ? A ressources égales, essayer d'être plus performant.

Risque d'implosion et d'explosion : restaurer l'équilibre économique d'Ag2r prévoyance. Les premiers résultats semblent porter leurs fruits, 400M€ de pertes à éponger et à redresser ne peut se faire sans des décisions rapides et un réajustement tarifaire de nos offres de service. Changement de braquet en matière de SI & digital avec déjà des résultats en très peu de temps. Sujets de développements : réinventer la distribution qu'elle devienne **omnicanale et transversale**.



Photo libre de droit presse.ag2rlamondiale.fr/mediatheque

INTERVENTION DE BRUNO ANGLES EN CSE

Quels est votre **vision du groupe** à 3 ans 6 ans ou plus ?

Maitrise des frais, redressement d'AG2RP, ambition de croissance, épargne patrimoniale et retraite, saisir les opportunités de croissance organique et croissance externe. Opportunité d'acquérir des portefeuilles et/ou des sociétés. **La croissance externe ne permet pas d'indiquer officiellement les discussions en cours mais il y aura des annonces d'ici une quinzaine de jours.**

A 6 ans : Ambition qui ne figure pas dans le plan d'entreprise 23-25 **qui pourrait être un grand rapprochement suite à un partenariat réussi.**

Lors de votre nomination en mai 2022, nous avons eu la primeur de vos propos de Directeur Général et nous vous en remercions. A cette occasion, vous citiez votre respect des organisations syndicales et l'importance que vous attachiez au **dialogue social**. Nous nous réjouissons de votre présence ce jour. 11 mois plus tard, pourriez-vous nous faire part de votre vision, de votre approche d'un dialogue social de qualité et quels exemples ou impulsions voulez-vous donner à ce titre ?

Le dialogue social est un point très important dans l'organisation et ne doit pas se limiter aux seules NAO. D'autres sujets restent à négocier.

Certains portraits consacrés à B. Angles, sur internet, soulignent sa forte capacité d'écoute pour favoriser une négociation gagnant-gagnant. Le sentiment qui en ressort est que le dialogue social est de qualité dans notre Groupe, selon lui.

Quid de **la hausse des taux** ? Conséquences pour le Groupe et impacts déjà réels, contre-mesures à mettre en place.

Changement majeur qui s'est produit il y a 15 mois. Tout le monde sait que la hausse des taux est positive pour les assureurs mais une hausse des taux brutale peut être néfaste car elle peut entraîner un rachat massif de titres.

Le pilotage est effectué via le volume des rachats, aujourd'hui ces chiffres ne sont pas inquiétants et les investissements nets restent positifs.

Des réflexions sont engagées si ces vagues de rachats venaient à s'accélérer, la fourchette actuelle reste sous contrôle.



INTERVENTION DE BRUNO ANGLES EN CSE

Le Groupe et son exposition face aux risques financiers.

En bonne gouvernance, sur tous les sujets qui concernent Crédit Suisse, le DG souhaite rester hors de toute polémique et des choix antérieurs décidés à ce sujet. Dans la priorisation des créanciers impactés, seuls les porteurs des « additional tier one » (AT1) (subordonnée junior) sont impactés.

Le Groupe investit sur de la dette sénior et reste très éloigné d'un risque financier de par des choix d'investissement prudents et assumés.

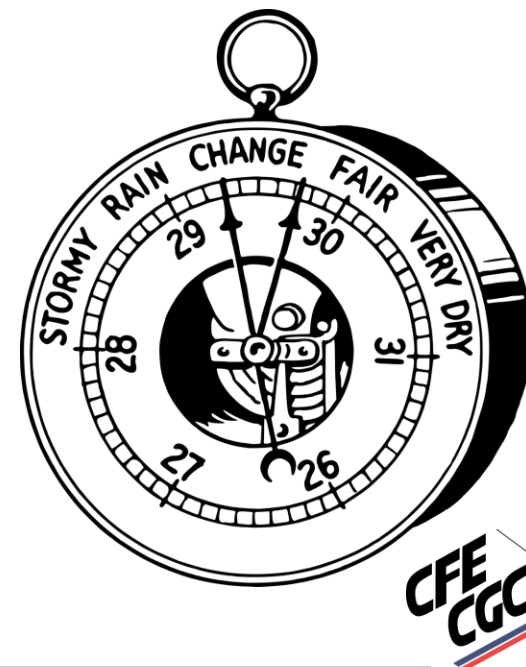
Quelle lecture faites-vous du baromètre d'engagement, comment faites-vous pour que la bonne information vous remonte ?

C'est très important pour B. Angles. Le baromètre permet de voir quand les choses vont bien mais aussi d'alerter quand les inquiétudes sont trop nombreuses.

A ce jour, 72% des collaborateurs sont favorables au changement, ce qui représente une adhésion forte des salariés à un projet commun tout en restant à la bonne vitesse.

La masse critique des collègues qui adhèrent à cette question du changement reste assez inédite et soutient la démarche forte des administrateurs à faire bouger les lignes, aller de l'avant, réfléchir à ce que sera le Groupe.

Il était nécessaire d'avoir cet échange constructif avec M. Bruno Angles car notre Groupe traverse une période d'incertitudes mondiales historiques tant sécuritaires, sociales et financières.



VIOLENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : AI-JE DÉJÀ ÉTÉ AUTEUR OU VICTIME ?

QU'EST-CE QU'UNE VIOLENCE BANALISÉE ?

Un point sur les violences banalisées qui augmentent chaque année sur le lieu de travail. Lorsque l'on parle de violence, immédiatement, nous associons cette notion au harcèlement sexuel voire au viol, ce qui n'est que la partie émergée de l'iceberg.

Les premières violences sont celles du sexisme.

Le sexisme ordinaire, c'est l'ensemble des attitudes, propos, et comportements, liés aux rôles stéréotypés attribués par la société aux femmes et aux hommes, qui ont pour objet ou pour effet de les délégitimer, de les inférioriser, et de les déstabiliser de façon insidieuse.

3 types de violences sexistes :

Le sexisme ambivalent, bienveillant et hostile :

Cette forme de sexisme est la plus délétère. « Teintée de chevalerie, d'apparence anodine et qui semble même différencier favorablement les femmes en les décrivant comme chaleureuses et sociables.

Néanmoins, en suggérant l'idée que les femmes sont fragiles et qu'elles ont besoin de la protection des hommes, le sexisme bienveillant suggère également qu'elles sont inférieures et moins capables qu'eux ».

Le sexisme ouvertement hostile :

C'est une attitude et des actes franchement négatifs, intentionnels, visibles et sans ambiguïté à l'égard des femmes.

Le sexisme masqué et subtil :

Il s'agit de comportements clandestins, couverts ou implicites qui visent à traiter les femmes de façon dégradante, comme s'attribuer les idées d'une collègue ou ignorer ses propos comme s'ils ne comptaient pas, etc...

Tu as vu la nouvelle recrue commerciale, c'est un avion de chasse !

Elle a eu le poste, ça sent la promotion canapé !



Elle n'y arrivera pas, c'est trop dur pour une femme.

VIOLENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : AI-JE DÉJÀ ÉTÉ AUTEUR OU VICTIME ?

HUMOUR OU VIOLENCE ?

L'humour est une composante essentielle des relations sociales et professionnelles.

Il peut toutefois être l'arme de prédilection des violences sexistes.

Sous couvert du fameux « je blague », **l'humour sexiste fait passer ses messages de discrimination, d'infantilisation, d'humiliation et de violence à l'égard des femmes, comme inoffensifs et acceptables.**

De plus, il prive la personne qui en est victime de toute réponse, sauf à être taxée de « coincée, sans humour, frigide, féministe et antisociale ».

Situation qui accroît l'insécurité de la femme qui subit ces « blagues » sexistes face à ses collègues de travail.



Toutes les formes de sexisme sont des violences qui peuvent découler vers du harcèlement sexuel et moral. Toutes ces « petites » violences du quotidien réduisent les femmes à leur sexe, les fragilisent professionnellement et socialement.

Combattre ces comportements est la base en matière de violences faites aux femmes. Les histoires de harcèlement sexuel et moral sont toutes construites autour de l'irrespect et de la domination.

Malheureusement le sexisme n'est pas que le fait des hommes; Il est si profondément ancré dans les stéréotypes sociétaux et dans notre inconscient collectif que même les femmes le reproduisent parfois involontairement.

Certains propos peuvent être déplacés et blessants. Même si certains auteurs se dédouanent avec « **MAINTENANT SI ON NE PEUT PLUS RIEN DIRE** ».

La question n'est pas de savoir s'il s'agit d'humour ou de liberté de parole mais plutôt de s'intéresser au ressenti de l'interlocuteur qui le reçoit.

LE RESPECT EST le 1ER FREIN AUX VIOLENCES SEXISTES ORDINAIRES.

Lutter contre les violences ordinaires, homme comme femme, c'est :

- > **Réagir et défendre les victimes** lorsque l'on est témoin ;
- > **Refuser la banalisation** des agissements clairement sexistes.

Depuis 2015, les agissements sexistes sont inscrits dans le Code du travail et sont pénalement proscrits. **ALORS ATTENTION !!!**

Ne fais pas ta blonde !

T'es énervée,
t'as tes règles ?

VERSEMENTS DES REMUNERATIONS

POUR LES COMMERCIAUX DU RESEAU

-Au 1er janvier 2023 : IMPACT PAIE AVRIL

- o Application rétroactive de l'évolution du salaire fixe des conseillers commerciaux
- o Application rétroactive de l'évolution de l'enveloppe de frais des conseillers commerciaux

-Au 1er avril 2023 : IMPACT PAIE AVRIL

- o Revalorisation du titre-restaurant

-Au moment de la paie du mois d'avril 2023 : IMPACT PAIE AVRIL

- o Versement de la Prime de Partage de la Valeur

POUR LES ADMINISTRATIFS

- Au 1er janvier 2023 : IMPACT PAIE AVRIL

- o Application rétroactive de l'augmentation collective
- o Application rétroactive des augmentations individuelles

- Au 1er avril 2023 : IMPACT PAIE AVRIL

- o Revalorisation du titre-restaurant
- o Revalorisation de l'indemnité forfaitaire compensant les frais liés au télétravail

- Au moment de la paie du mois d'avril 2023 : IMPACT PAIE AVRIL

- o Versement de la Prime de Partage de la Valeur

- Au moment de la réalisation des Objectifs 2022 : IMPACT PAIE MARS

- o Versement de la Prime d'Objectif



INTERESSEMENT : INFORMATIONS AVRIL - VERSEMENT MAI-JUIN

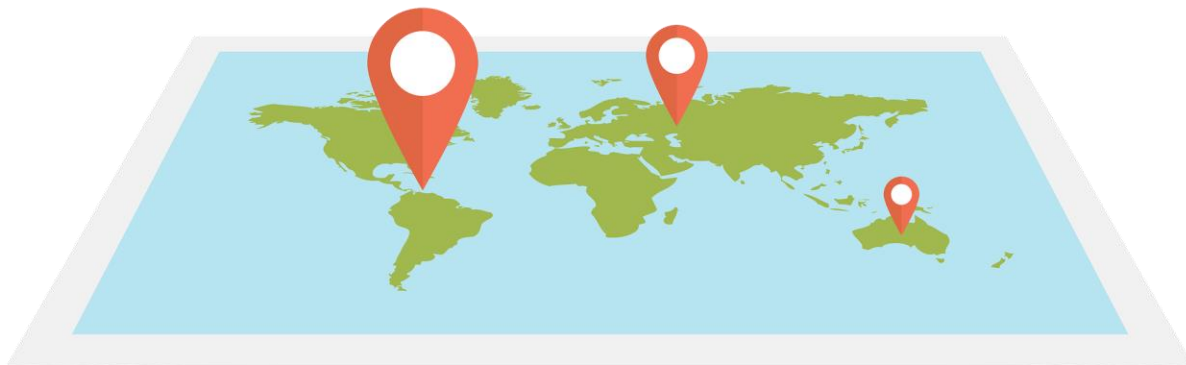
Partenariats 2023 à retrouver sur l'intranet CSE



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 sur le site du CSE.



Appeler la centrale au 0899.654.634 pour des offres avec vols au départ de province et de Paris, code partenaire sur votre site CSE.

Jusqu'à 10% de réduction immédiate en indiquant les identifiants proposés par votre CSE La Mondiale.



Pour bénéficier des meilleures offres à réserver sur UCPA.FR identifiant et code d'accès à retrouver sur votre nouveau site web du comité d'entreprise pour bénéficier d'une réduction De 5%

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



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

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)

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