



La Gazette

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

NEWSLETTER N°37 – Mai 2024

ÉDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Le joli mois de Mai s'achève sur 2 signatures d'accords impactant pour le groupe et pour les salariés :

- ✓ La **QVCT** (Qualité de Vie et Conditions de Travail)
Débutée en 2017, elle vient seulement de prendre fin après 7 ans de réflexion de la part de la Direction 😊
- ✓ La clôture des **NAO**, volet commercial.
- ✓ Juin 2024 marquera la fin de la négociation du nouvel **accord d'intéressement**, Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

**Ensemble, tout devient possible !
Ensemble, on va plus loin !**



Julie Lucas
Déléguée Syndicale
Centrale adjointe



Cyril Franches
Délégué Syndical central

FOCUS DE MAI



- 🔑 NAO des commerciaux : suite et fin
- 🔑 Indemnisation 1er mai: réseau commercial
- 🔑 QVCT
- 🔑 Intéressement

NAO COMMERCIALES : Suite et fin

Enfin, c'est terminé ! Ces NAO nous auront captivées, tenues en haleine depuis 2 mois. Certains diront « Tout ça pour ça », d'autres « C'est toujours mieux que rien ». Nous nous disons, **« On a eu quelque chose ! »**

Si la délégation CFE CGC n'a pu s'entendre avec la direction sur les évolutions proposées, il nous était impensable d'acter une baisse potentiellement importante de votre rémunération.

Pour notre direction, le point de mire de cette NAO était l'embauche et surtout la fixation des débutants. Elle a voulu, via l'évolution du « Complément débutant », s'inscrire dans une dynamique d'embauche afin de diminuer fortement le Turn Over.

Mais on ne peut pas simplement faire un focus sur cette amélioration sans avoir une vision globale de la rémunération.

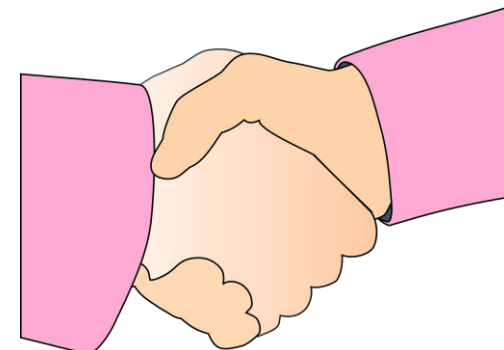
De fait, avec une baisse de 25% de PCP sur la cible 50 – 55 ans et des objectifs cumulés inchangés pour les débutants, c'est ajouter de la difficulté à l'atteinte des objectifs et donc du maintien à niveau du « Complément débutant ».

Un contresens aux vues des objectifs de recrutement et de fixations de ces derniers, même pour les plus performants car nombreux sont ceux qui éprouvent des difficultés pendant les 3 premières années.

Nous avons l'impression que le but n'est pas d'augmenter la masse salariale globale du réseau mais la diminuer ou tout du moins la maintenir au niveau actuel. Par exemple, bouger les curseurs de votre rémunération variable servirait à financer l'accompagnement des débutants et les différentes évolutions.

Nous avons su fortement attirer l'attention de la direction commerciale et la DRH à la suite de nos sessions d'information sur Teams. C'est ça la force d'un réseau. Merci!

Cela a permis aux membres de la CFE CGC, de rouvrir les négociations pour faire entendre nos propositions et positions.



NAO COMMERCIALES : Suite et fin

A la suite de notre dernière proposition, la direction a pris le temps de l'analyser, et nous nous sommes accordés sur la grille de PCP suivante dont la prise d'effet sera le 1er juillet 2024 :

Assiette	Age de l'assuré	Taux de pondération
PA <= 20 k€	<= 43 ans	120%
PA <= 20 k€	44 à 49 ans	95%
PA <= 20 k€	50 à 55 ans	85%
PA <= 20 k€	56 à 61 ans	40%
PA <= 20 k€	>= 62 ans	11.5%
PA > 20 k€		11.5%
Frais sur PU		290%
1% x part de PU entre 10 et 500 k€		290%

NOTRE ANALYSE :

En matière de devoir de conseil, nous nous sommes toujours opposés à une rémunération différente entre une gestion en Euro et une gestion par horizon. La direction est aujourd'hui contrainte de se mettre en conformité et supprimer cette distinction.

-Tenant compte de cette suppression il n'y a pas de changement avant 43 ans

- Identique voir mieux de 44 à 49 ans (95% même en gestion en euro

- Baisse de 10% au lieu de 25% de 50 à 55 ans

- Plus 20% sur les PU peu importe l'âge.

NAO COMMERCIALES : Suite et fin

En ce qui concerne les évolutions des autres éléments périphériques, nous avons obtenu:

- Prime complément débutant portées de 36 à 48 mois - Effet 1er janvier 2024 (*Précisions et exemples dans l'accord ci-dessous*)
- Evolution de l'enveloppe de frais de 250€ à 290 € brut / mois - Effet 1er janvier 2024
- Prime panier Polynésie / Nouvelle Calédonie : 5,92€ brut par jour travaillé – Effet signature NAO
- Augmentation du fixe des C2P : + 33,2€ brut/mois - Effet 1er janvier 2024
- Barème de PCP Epargne : seuil de 500 000 à 1 000 000€ - Effet 1er janvier 2024 (*Précisions dans l'accord ci-dessous*)
- PPV de 650 € brut, fonction du temps de présence – Effet juillet potentiellement décalé par non-parution du décret
- Prime du 1^{er} mai. Sortie de notre CCN, lié aujourd'hui à l'accord NAO. Versement en Juin (*Précisions dans l'accord ci-dessous*)

🔑 Pour conclure sur cette négociation, l'autre organisation syndicale représentative aura une vision certainement différente, contradictoire par principe, sans pour autant avoir été présente jusqu'à la fin de cette négociation.

Vos élus CFE CGC ont su agir et prendre les décisions nécessaires afin de limiter, voir effacer les effets négatifs sur notre pouvoir d'achat qu'aurait occasionner une non-signature.

Nous sommes tous pragmatiques. Nous savons compter et mesurer ce qui est bon ou pas pour nous.

Enfin, à la veille d'une réforme globale de notre système de rémunération dont les négociations pourraient démarrer début 2025, votre mobilisation est une nouveauté pour notre direction, et un atout essentiel pour nous tous.

Sans la signature de la CFE CGC, unique signataire de cet accord, vous n'auriez pas obtenu de budget complémentaire ni certaines avancées financières.

Retrouvez tout le détail de l'Accord NAO ici : [28_2024_05_28_LM_Accord_NAO_commerciaux.pdf\(sharepoint.com\)](#)



QVCT – Qualité de vie et conditions de travail

Qu'est-ce que la QVCT ?

Rappel de la définition de QVT dans l'ANI* du 19 juin 2013 :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. »

Elle 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, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. »

L'ANI du 9 décembre 2020 a fait évoluer cette définition vers une notion plus large de qualité de vie et des conditions de travail en soulignant l'importance de la prévention primaire.

Cette notion de qualité de vie et des conditions de travail a ensuite été intégrée dans le Code du Travail par la Loi Santé du 2 août 2021 dans le but de renforcer les obligations de l'employeur en matière de santé au travail.

La QVCT dans le Groupe ?

Débuté en 2017, la négociation sur la qualité de vie au travail n'a jamais abouti. Les discussions ont repris courant 2020 pour s'achever ce mois-ci.

La CFE-CGC est signataire pour l'UES LA MONDIALE considérant qu'il était temps pour un groupe de protection sociale comme le nôtre de se doter d'un tel accord.

Il a le mérite de définir les contours de la notion de Qualité de Vie et Conditions de Travail, selon la vision de notre Direction Générale.

Il présente les grands principes qui vont guider l'action de la DRH.

***ANI : accord national interprofessionnel**



QVCT – Qualité de vie et conditions de travail

Quelles sont les grandes lignes directrices de cet accord ?

- Le développement d'une culture de la prévention à tous les niveaux :
« tous les collaborateurs doivent être acteurs de la sécurité et de la santé, au travers d'actions de formation et de sensibilisation. »
- L'identification des personnes et des dispositifs permettant de prévenir les RPS** au travers des RH partenaires Métiers, du réseau d'assistants sociaux, de formations spécifiques à destination des managers, d'un dispositif de déclaration des réclamations liées à la discrimination aux signalements de harcèlement sexuel et agissements sexistes, et d'un dispositif de signalement et de traitement des situations potentielles de harcèlement moral.
- La mise en place de secouristes en santé mentale, à l'image des secouristes santé au travail mais spécialisés en santé mentale.
- La prévention des risques liés aux gestes et postures en rapport avec notre activité de bureau.
- Lutter contre l'absentéisme avec la mise en place de groupes de travail pour diagnostiquer la situation dans le Groupe et définir des actions de prévention.
- En matière de conciliation vie professionnelle-vie personnelle : les sujets traités sont le droit à la déconnexion, l'assouplissement des règles d'accès au télétravail pour les nouvelles recrues, les actions en faveur des proches aidants et des collaborateurs en situation de parentalité.
- Le développement d'une culture de la diversité et de l'inclusion, « véritable pilier du vivre ensemble et de la qualité de vie au travail ».



QVCT – Qualité de vie et conditions de travail

L'avis de vos délégués syndicaux CFE-CGC concernant cet accord ?

Il nous semble que pèse sur les managers une responsabilité trop forte dans la mise en application de cet accord, sans qu'il n'ait fait mention du droit à l'erreur, pourtant partie intégrante de la définition de la QVCT.

Le dispositif de prévention des risques psycho-sociaux ne précise pas les principes et règles de fonctionnement des différents acteurs. Ce qui pourrait dissuader un collaborateur de s'exprimer sur sa situation à risque psycho-social.

Enfin, nous estimons que le contenu reste trop théorique. Nous aurions aimé que soient inscrites des actions plus concrètes en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Le texte implique un travail de co-construction avec les partenaires sociaux afin d'aboutir à des mesures qui seront déployées à l'avenir.

Ainsi nous espérons que dans le cadre des groupes de travail prévus dans cet accord, « la voix » des collaborateurs sera réellement entendue. Cela demeure trop aléatoire !

Mais nous serons vigilants pour que l'employeur ne se dédouane pas de son obligation de prévention ainsi que d'assurer et protéger la santé physique et mentale des salariés en reportant cette charge sur les managers et les salariés eux-mêmes.

Cet accord est conclu pour 3 ans. La conduite des ateliers thématiques et réunions de suivi devraient nous donner des arguments pour amender favorablement le texte lors de sa révision en 2027.

*ANI : accord national interprofessionnel

**RPS : risques psycho-sociaux



Négociation sur l'intéressement



Après échanges avec la Direction Générale lors de notre CSE du mois d'avril, **aucun surplus d'intéressement n'a été proposé sur l'exercice 2023**, pourtant possiblement attribuable après le dépassement et l'amélioration de certains indicateurs malgré une faible collecte nette en UC.

Nous sommes actuellement en pléines négociations, bien que nous ayons reçu la documentation afférente et les premières propositions seulement 6 semaines avant la fin du délai légal pour la signature de l'accord, et ce malgré nos demandes depuis le début de l'année afin de démarrer les discussions le plus tôt possible (tout comme c'était déjà le cas il y a 3 ans).

Actuellement, **nous sommes en train d'évaluer les propositions de la Direction**, avec en particulier, la vigilance nécessaire pour sonder l'impact de la santé du soldat Domitys, en convalescence pour les 8 prochaines années, alors que nous allons devoir désormais intégrer dans notre périmètre sa capacité à pouvoir rester en équilibre sur un pied le plus longtemps possible pour ne pas grever notre enveloppe d'intéressement, notamment pour le résultat consolidé.

☰ Parmi les possibles nouveautés, on notera un objectif de recrutement d'alternants et un Net Promoter Score (NPS) extrêmement ambitieux à tenir, à tel point que nous aurions eu 0% en 2022 et tout juste 25% l'an dernier en quote part sur le NPS... Par ailleurs, on déplorera la non prise en compte d'une trajectoire de réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes pour les prochaines années comme critère Social.

Actuellement en chantier, la mise à jour des bornes de certains indicateurs comme celui des frais généraux, car en première lecture, nous serions sur les valeurs calculées en 2020, à l'époque où les taux étaient négatifs et les dépenses réduites au strict minimum (confinement oblige). Ce serait sinon sans compter sur l'impact de l'inflation qui a germé en avril 2020 pour exploser à l'été 2022, et où les prix de tous les biens et services ont fortement grimpé (et donc les frais...) Mais bien qu'elle soit moins forte en ce moment, une inflation qui ralentit ne signifie pas que les prix baissent... mais qu'ils augmentent moins vite !

▶ Pour les autres critères et objectifs, ce serait le retour de la collecte en euros, le maintien d'objectifs ambitieux de collecte UC (il va falloir retrousser les manches!) avec pourquoi pas une bonification supplémentaire pour les UC ALMGA. En revanche TOUJOURS PAS de garde-fou sur les objectifs de collectes UC et Euros fixés par le Conseil d'Administration en fin de chaque année : autrement dit, fixer un objectif de collecte hors-sol [comme l'an dernier] redonnera encore 0% de l'enveloppe correspondante. Un sacré interrupteur ! Peut-être vaudrait-il mieux se comparer aux chiffres de la FFA et à ce que fait la concurrence non ?

Enfin, nous souhaiterions de notre côté une répartition de l'intéressement qui favoriserait davantage le temps de présence à l'importance du salaire.

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