



La Gazette

NEWSLETTER N°39 – Juillet 2024

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

ÉDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Une gazette riche en informations avant cette période estivale !

L'ensemble de l'équipe CFE CGC La MONDIALE vous souhaite de bonnes vacances, bien méritées.

Le mois d'août étant traditionnellement un mois sans réunion d'instance, ni de CSE, nous vous donnons RDV dès le mois de septembre, notamment sur ces 2 négociations d'importance : le **Télétravail** et l'**accord Handicap**.

ENSEMBLE, tout devient possible !
ENSEMBLE, on va plus loin !



Julie Lucas
Déléguée Syndicale
Centrale adjointe



Cyril Franches
Délégué Syndical Central

FOCUS DE JUILLET



- ASC Activités Sociales et Culturelles : nouveaux partenariats
- Procédure alerte agissements sexistes et harcèlement sexuel
- Commission métiers
- Commission Politique Sociale
- Commission logement

Activités Sociales et Culturelles : nouveaux partenariats



Nouveau partenariat pour vos voyages en famille et en couple by **TUI**

Découvrez le voyageur TUI et ses tarifs négociés

Club Lookea, Club Marmara et circuits Nouvelles Frontières

Le ski en France

Avantage premium – une croisière en Octobre sur le bateau renaissance

Dans les cyclades à tarif négocié par vos élus du CSE

Offres « primos club » toute l'année

Retrouvez l'intégralité de l'offre en vous connectant via le [site du CSE](#)



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



Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le groupe, PLUS DE TABOUS !

"Tu n'es pas maquillée aujourd'hui ?",

"Tu sais pas la dernière, mon collaborateur me demande un mi-temps !" ...

Ces remarques sont les slogans des affiches de la campagne annuelle de lutte contre le sexisme ordinaire* que vous avez pu apercevoir sur la plupart des sites du Groupe.

C'est depuis la signature en 2023, de l'accord sur « l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel », que cette campagne de sensibilisation et d'information sur ce qu'est le sexisme ordinaire a été initiée.

Le Groupe se veut exemplaire sur le sujet et entend appliquer le principe de la tolérance zéro.

Mais d'abord qu'entend-on par harcèlement sexuel et agissements sexistes ?

D'après l'article L. 1142-2-1 du code du travail, « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Cela comprend :

- Les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Sont **assimilés au harcèlement sexuel** les faits consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

A cet effet, Le Groupe a signé au mois de janvier la charte d'engagement [#StOpE, lancé en 2018](#) par l'Association Française des Managers de la Diversité, qui a pour objectif de partager les moyens et les initiatives entre les DRH signataires au service de la prévention du sexisme ordinaire.

*Le **sexisme** est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés sur le rôle de genre. Le sexisme ordinaire se traduit par des blagues, des gestes, des marques d'incivilité qui peuvent sembler parfois anodines.



Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes La charte d'engagement & procédure d'alerte.

Récemment, le Groupe a réaffirmé son engagement en signant la [Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle](#) contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et sentimentale et à l'identité de genre. La raison d'être de cette charte est d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuel.le.s ou Transgenres et + au sein du Groupe.

Et surtout, en 2023, la DRH a négocié avec les élus de l'UES LA MONDIALE un accord sur l'égalité professionnelle entre homme et femme, qui l'engage en matière de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel. Rien d'extraordinaire, puisque le code du travail l'y oblige ; la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ayant été déclarée grande cause nationale pendant le premier quinquennat d'Emmanuel MACRON.

Ainsi, l'accord définit les moyens pour mettre en œuvre la politique Groupe.

Alors quels sont-ils ?

- Rappelons-le, tout d'abord **la campagne d'affichage annuelle** et la mise à disposition dans mon Campus d'une formation e-learning sur la prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel.
- Et surtout la définition d'une **procédure d'alerte** pour permettre à tout collaborateur de signaler un ou plusieurs faits s'apparentant à du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.



La procédure d'alerte ? Comment l'enclencher ?

« En cas de signalement d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes de la part d'un collaborateur, d'un supérieur ou d'un tiers dans le cadre de l'activité professionnelle, le référent de la Direction ou du CSE chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est saisi et en informe l'autre référent.

Comme chaque situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est particulière, un standard de procédure ayant vocation à être adapté en fonction des circonstances de la situation est défini par le présent accord.

Dans ce cadre, les grandes étapes pourront être mises en oeuvre par le référent de la Direction en concertation avec le référent du CSE » (cf accord égalité homme-femme de 2023).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le **harcèlement sexuel** et les agissements sexistes, en créant deux référents en la matière, un issu de la Direction et un référent représentant du personnel élu et désigné par les membres du CSE.

Rôle des référents ?

Guider et conseiller les plaignants victimes ou témoins dans la procédure d'alerte.

Référent DRH = **Cécile CAMY**

Référent Elu = **Laure BERNARD**

Adresse email générique =

bgreferentsharcelementsexuel@ag2riamondiale.fr.

Les mails sont à destination de la DRH.



Si vous préférez vous adresser directement à l'élu représentant du personnel référent en la matière, veuillez adresser votre email à l'adresse de la CFE-CGC =

cfecgc.lamondiale@yahoo.fr

Point à retenir de ce message : tolérance 0 du Groupe. La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail participe de « l'image employeur » et notre DRH y est très attachée.

Et n'oubliez pas que le non-respect des règles issues de l'accord égalité professionnelle homme-femme peut faire l'objet de sanctions disciplinaires lourdes de conséquence.

Commission Métiers du 04 Juillet 2024

En l'absence de la Direction commerciale, que nous déplorons, nous n'avons pas eu de point sur l'actualité du réseau.

Concernant la **Gestion individuelle** (DERIOM) les élu-es ont soulevé les points suivants :

- Volume croissant des transferts sans qu'une cellule de défense dédiée se mette en place et qu'une alerte mail ne soit envoyée au conseiller.
- Le process des articles 82 est à revoir car le système retraite individuelle avec Tiers payeur ne satisfait pas les entreprises (problème de gestion et radiation des salarié-es)
- Délais trop longs du traitement des recyclages (décès et contrat à terme)
- Demande d'évolutifs sur le PERI actuel en attendant le nouveau contrat début 2026 => refusé

Lors du point sur le **service souscription** des risques aggravés et contrôles de sinistres (médical) les points suivants ont été abordés :

- Délais de versements des prestations trop longs, du point de vue satisfaction client malgré une amélioration.
- Effectif actuel à 10,9 en baisse par rapport à 2019
- Mise en place d'un espace E sinistres (dans l'espace sociétaire) depuis fin 2023
- Evolutifs informatiques attendus : relance automatique des clients , intégration automatique des variables (périodes, montants ...)

La prochaine commission Métiers est programmée le 13 septembre 2024



Commission Politique Sociale

NEWSLETTER N°39 – Juillet 2024

Deux sujets étaient à l'ordre du jour de la réunion du 15 juillet dernier de la Commission politique sociale de l'UES LA MONDIALE :

- Le bilan 2023 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
- Les suivis au titre de 2023 de nos dispositifs d'épargne retraite collective PERCOL et PERO.

Le 1er temps de cette commission a permis à Cécile CAMY de présenter les faits marquants de l'an passé quant à cet accord. Ce dernier est articulé autour de 3 principaux axes que sont :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- Prévention du harcèlement sexuel et lutte contre les agissements sexistes.



De nombreuses mesures ont été déployées de telle sorte à ancrer dans la vie quotidienne de notre entreprise ces principes et pratiques.

Ces mesures sont à la fois centrées sur la poursuite de la formation et l'accompagnement des collaborateurs et des managers mais aussi sur des actions de communications visant à rappeler l'existence des différents dispositifs sociaux accessibles aux salariés.

Egalité professionnelle rime aussi avec « équité salariale ». Là encore, si des progrès ont été réalisés, force est de constater encore des écarts entre les niveaux moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le 2nd temps de cette commission a vu intervenir respectivement **Natixis Interepargne** pour le suivi du dispositif PERCOL (Plan d'Épargne Retraite COLlectif) et 2 représentants d'ARIAL CNP ASSURANCES pour le celui du PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire).

Rappelons que ces 2 contrats viennent compléter le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) en vue de constituer une épargne et/ou un revenu complémentaire au moment de la retraite.

En dépit d'une année 2023 « chahutée » sur le plan financier et boursier, nous pouvons constater la bonne tenue des différents supports financier qui composent nos dispositifs.

Si de manière globale, les collaborateurs de LA MONDIALE « optimisent », dans la mesure de leurs moyens financiers, les avantages procurés en particulier par l'abondement de l'employeur, nous faisons toujours le constat, paradoxe pour une institution comme la nôtre, que tant les niveaux de contribution de l'employeur au PERO que l'abondement des PEE et PERCOL sont très en deçà des revendications que nous portons pour palier la lente mais régulière diminution des pensions de retraite.

N'hésitez pas à prendre connaissance du contenu exhaustif des propos tenus dans ces instances dans les PV des différents CSE.

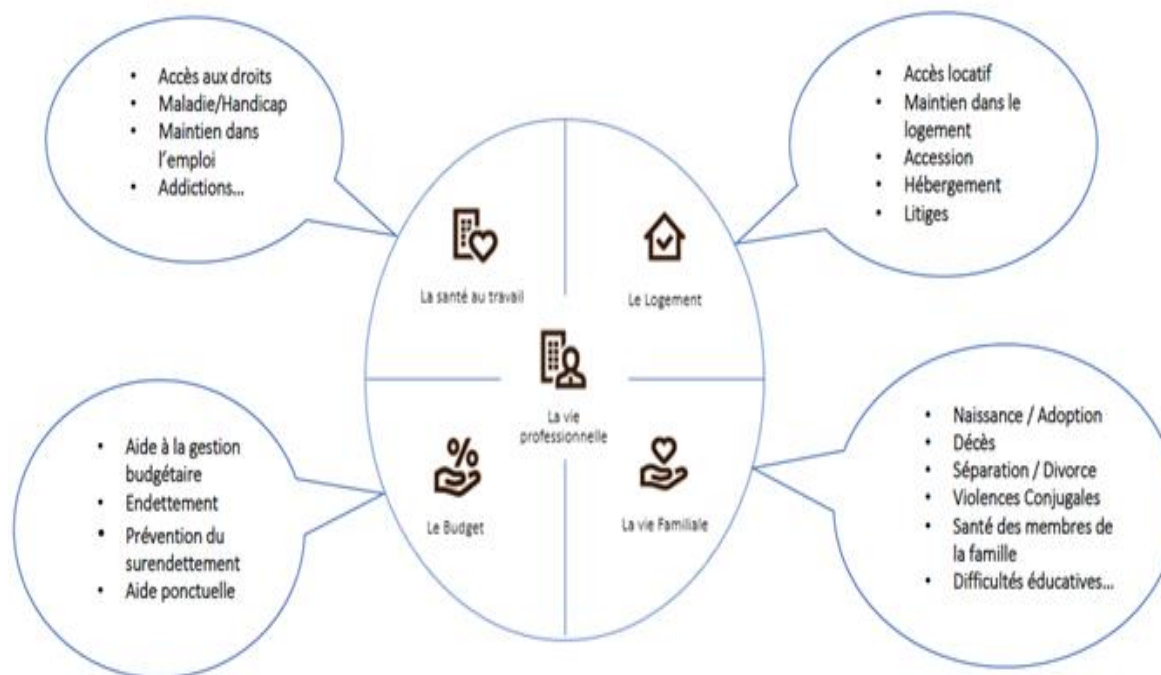
Commission Logement

Politique logement et aides : le saviez-vous ?

Le groupe dispose d'un service social du personnel qui est en mesure de vous accompagner, en toute confidentialité, lorsque vous êtes confronté à des difficultés ou interrogations dans différents domaines comme le logement, la maladie, l'endettement etc.

A titre d'exemple, vous trouverez ci-dessous la présentation non exhaustive des nombreux champs d'intervention de ce service.

Le service social du travail vous accueille, écoute, informe et accompagne sur...



Commission Logement - suite

En cas de besoin, vous pouvez contacter l'assistant(e) social(e) dont dépend votre site en vous reportant à cette plaquette : [062017-62864_V2.pdf](#) ([sharepoint.com](#))

Par ailleurs, le groupe a mis en place une nouvelle politique logement assouplie en 2023, qui vous permet de bénéficier de conseils et d'offres de services. Pour connaître les conditions d'éligibilité à ces différents dispositifs, consultez la page Déclics :

[https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/hubdeclics/SitePages/Les-conditions-d'E2%80%99C3%A9ligibilit%C3%A9-%C3%A0-la-politique-Logement-du-Groupe-%C3%A9voluent.aspx](https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/hubdeclics/SitePages/Les-conditions-d%E2%80%99C3%A9ligibilit%C3%A9-%C3%A0-la-politique-Logement-du-Groupe-%C3%A9voluent.aspx)

Faisons le point ensemble sur les différents dispositifs actuellement disponibles :

Le logement social

Ce dispositif accessible via la plateforme ACTION LOGEMENT ([Action Logement - Faciliter le logement pour favoriser l'emploi](#)) est ouvert aux collaborateurs qui satisfont aux conditions d'éligibilités.

Lors de la création de votre compte sur la plateforme, un numéro unique vous est attribué.

Aussi, le code employeur, transmis par l'assistante sociale, est à ajouter dans votre dossier Action Logement. Il permet à la fois de valider votre dossier et de bénéficier de 240 points supplémentaires.

Ainsi, vous pourrez vous positionner sur différentes offres de logement en fonction de la composition de votre foyer, de la zone géographique, avis d'imposition ou capacité financière etc.

Le logement intermédiaire

Cette catégorie de logement, non issue d'un conventionnement social, est destinée aux salariés disposant de davantage de ressources.

Les offres se rapprochent de celles du parc privé, avec des loyers 10 à 20 % moins chers.

Vous trouverez toutes les informations utiles afin d'effectuer vos démarches via le lien :

[In'li : logement intermédiaire, location loyer modéré \(inli.fr\)](#)



Commission Logement – notre résumé

le logement temporaire : nouveauté

Depuis juin 2024, les jeunes travailleurs ou les personnes en difficulté ont la possibilité d'accéder à des logements temporaires pour une durée maximum de 2 ans.

Courant 2025, cette plateforme proposera aussi des logements pérennes, grâce au dispositif « Louer pour l'emploi », qui aide les bailleurs privés à mettre à disposition leur logement pour les salariés d'Action Logement.

D'autres aident pour l'accès à la location existant :

Exécutive relocation : Accompagnements à la relocation

Mobili Jeunes : Subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer pendant la durée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

- Avance Loca-pass : avance du dépôt de garantie sous forme de prêt à taux zéro
- Visale : contrat de cautionnement, cumulable avec l'avance Loca-pass

Les aides pour les (futurs) propriétaires

- Conseil en financement et en accession (diagnostic financier, orientation vers les différents dispositifs de prêts, accompagnement dans le cadrage du projet).
- Prêt accession pour les primo accédants, 30 000 euros maximum.
- Prêt travaux : pour l'amélioration de l'habitat ou de la performance énergétique, l'adaptation du logement à la situation de handicap ou la copropriété dégradée.
- Accompagnement des salariés en difficulté par des conseillers sociaux d'action logement : aide gratuite et confidentielle.

En 2023, ce sont 9 demandes de logements qui ont abouti et plus d'une centaine de services rendus sur les autres dispositifs.

Différents forums ont été organisés par le service social, soutenus et encouragés par vos élus, sur différents sites comme ceux de Mons, Paradis et Levallois.

C'était l'occasion pour une centaine de collaborateurs de venir à la rencontre des assistantes sociales, et de M BROUCKER, responsable Grands Comptes sein d'Action Logement.

Ces temps d'échanges qui répondent à une véritable attente pourraient prochainement être déployés sur d'autres sites.

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](http://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 FUENTES

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