



La Gazette

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

NEWSLETTER N°40– Septembre 2024

Édito

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

La rentrée est déjà loin.

Les négociations ont repris, en commençant par l'accord télétravail du groupe Ag2r la mondiale et très prochainement la renégociation de l'accord Handicap.

Nous attendons beaucoup de ces deux accords, et nous œuvrerons pour de ***tangibles évolutions en lien avec les séniors, le handicap, le flex office et sans oublier une amélioration des indemnités et des conditions de travail.***

..... encore faut-il que la Direction souhaite aller dans ce sens ...

Nous restons attentifs et vigilants.

ENSEMBLE, tout devient possible !

ENSEMBLE, on va plus loin !



Julie Lucas
Déléguée Syndicale
Centrale adjointe



Cyril Franches
Délégué Syndical

FOCUS DE SEPTEMBRE



- Négociation Télétravail
- Accord télétravail actuel : subvention
- Arrêt de Travail et droit à Congés Payés
- Commission Economique et Financière
- Jours de fermeture 2025
- Lutte Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Négociation télétravail

Les propositions CFE CGC La mondiale

Ce mercredi 25 septembre 2024 s'est tenu la 2ème date de négociation de l'accord télétravail.

Lors de cette journée la DRH nous a affirmé que les directions métiers ont été interrogées sur les souhaits en matière de télétravail et qu'aucune n'a demandé voire évoqué le souhait d'un 3 ieme jour de télétravail comme réclamé par les salariés.

Consciente de vos souhaits, nous avons porté vos demandes concernant des améliorations de cet l'accord.

- _ Nous avons demandé une 3ème journée de télétravail pour tous les collaborateurs éligibles
- _ Nous avons proposé un quota de jours supplémentaires de télétravail pour palier à des problématiques personnels et imprévus
- _ Proposition de la CFE CGC d'une **3ème journée pour les plus de 55 ans** pour la dernière partie de carrière, pour les salariés en situation de handicap ainsi que pour les collaborateurs en flex office.

A Date, il semblerait que cette négociation ne soit qu'une simple continuité de notre accord actuel, sans nouveauté concrète pour les salariés, voire une légère dégradation face à nos concurrents qui avancent socialement.

Qu'en pensez-vous ? une prochaine date de négociation est fixée début octobre, nous aurons d'autres propositions à formuler à la DRH.

Vous représentants CFE CGC LA MONDIALE mettent tout en œuvre pour faciliter le dialogue social, mais dans un dialogue il faut être deux.....

Négociation Télétravail

Ag2r La mondiale

2024

Nos propositions



CFE CGC La mondiale

www.lamondialecfecgc.fr

Accord télétravail actuel (échéance 31/12/2024) 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.

Attention : Cette mesure risque de disparaître dans le nouvel accord

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 € ! 😊😊

Arrêt de travail et droit à Congés Payés

Dans notre gazette d'avril dernier, nous vous informions des nouvelles règles légales entrées en vigueur le 24 avril 2024

Pour rappel, le texte prévoit que les salariés en arrêt de travail continuent d'acquérir des congés payés, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, procédant à une application directe du droit européen.

En synthèse :

- Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ou accident d'origine professionnelle ou non
- Des droits à congés différents selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non : 4 semaines de congés payés pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle et 5 semaines pour les arrêts d'origine professionnelle.

Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour les arrêts de travail intervenant entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024, sous certaines conditions.

Nous concernant :

2 cas de figures :

- Les collaborateurs en Arrêt de Travail à partir de septembre 2024 => Vous n'avez rien à faire, le groupe va appliquer la nouvelle loi automatiquement
- Les collaborateurs en Arrêt de Travail AVANT septembre 2024 => vous devez faire une demande de régularisation auprès de la DRH.

=> Process de demande de régularisation :

- Les collaborateurs concernés doivent faire une demande à l'interlocuteur RH depuis "Mes services RH"
- La régularisation apparaîtra sur la fiche de paie avec une nouvelle ligne de Congés payés, à utiliser **dans les 15 mois**

Pour rappel : pas de monétisation possible de ces CP. S'ils ne sont pas consommés dans les 15 mois, alors ils seront perdus.



=> Point de vigilance :

La régularisation ci-dessus sera réalisée sur les 5 dernières années. En effet, la DRH ne conserve pas les données au-delà de 5 ans, pour respecter le règlement RGPD

Si vous êtes concernés par des arrêts de travail antérieurs à 5 ans, une 2ème régularisation sera possible : chaque collaborateur devra fournir les justificatifs à l'interlocuteur RH. Il semblerait que fournir les fiches de paie de l'époque suffise.

Commission Economique et Financière 1/3

L'ordre du jour de la commission des 11 et 12 juillet 2024 concerne la situation économique et financière de l'UES La Mondiale et de la SGAM AG2R LA Mondiale sur 2023.

Le fait marquant de 2023, débuté fin 2022, concerne la hausse des taux brutale que La Mondiale a subi de plein fouet et dont les conséquences économiques sont multiples.

La première fut la hausse des rendements à court terme type DAT engendrant une décollecte considérable sur notre activité d'épargne patrimoniale ; notre Direction n'ayant pas su anticiper ces changements pour réagir à temps.

Cette décollecte a produit plusieurs effets négatifs parmi lesquels une baisse des encours financiers de La Mondiale ainsi qu'un manque de cash retardant ainsi la relation de notre portefeuille de placements (investissement dans de nouvelles obligations plus rentables pour augmenter la rémunération future servie aux adhérents). Fort de cette expérience, la Direction, en 2024, pilotera désormais à vue et jonglera entre la distribution de bonus sur certains produits, son impact sur la PPB et les conséquences sur la solvabilité (ne pas descendre sous un ratio de 175%).

Concernant l'activité en épargne retraite, la collecte est essentiellement portée par la revalorisation du plafond de sécurité sociale au dépend d'une véritable conquête ; seule l'activité collective portée par Arial est satisfaisante. Un point de vigilance est porté sur les flux sortants en retraite et sur la difficulté qu'éprouve le groupe à regagner des parts de marché dans un secteur dynamique et en pleine croissance ; sans doute les conséquences d'un passage totalement raté sur le PER! L'absence de mesures concrètes et efficaces de la Direction interroge !

- Quid d'une véritable politique commerciale attractive pour le réseau nécessaire pour développer le portefeuille ?
- Quand nos outils et nos process de gestion seront-ils au niveau attendu pour améliorer la qualité de service souhaitée par nos adhérents ?
- Quand retrouverons-nous une capacité d'innovation sur un marché qui se banalise ?...

Sur les constats réalisés en 2023, certains points questionnent :

- Malgré les efforts des services RH pour améliorer le recrutement, les départs restent trop importants. Pourquoi ?
- Une refonte du système de rémunération en cours permettra t'elle de conserver un réseau expert exigeant et rentable ?
- Pourquoi la plateformes est-elle en retard par rapport à la feuille de route fixée avec les conséquences sur notre efficacité et la qualité de nos services de gestion ?
- Comment expliquer le retard pris sur l'innovation de nos produits dans un marché ultra concurrentiel ?...nouveau PERi prévu fin 2025, début 2026....

Commission Economique et Financière 2/3

Concernant le budget 2024 du groupe (2120M€), il prévoit une baisse des charges par rapport à la trajectoire du Plan Moyen Terme prévu (2154M€ soit -34M€) afin d'anticiper la dégradation de l'environnement économique. Avec 669M€, Domitys représente plus de 30% de l'enveloppe des frais généraux (plus forte hausse du budget).

Nous continuerons de veiller à ce que ce pilotage très serré du budget ne désorganise pas les activités et n'augmente pas la pression mise sur les équipes.

La bonne nouvelle vient du **redressement des comptes d'AG2R prévoyance qui renoue enfin avec les résultats (+53M€)**. Une vigilance accrue reste nécessaire car ce secteur d'activité reste tendu, fortement concurrentiel avec des marges faibles et avec une avalanche de contraintes réglementaires. La solvabilité d'AG2RP reste également fragile dans un contexte de taux favorable. Que se passerait-il en cas de nouveau choc sachant que la Mondiale a déjà mis en œuvre des mesures de protections importantes pour AG2RP avec un programme de réassurance et des dettes subordonnées qui ont atteint ses limites ?

Domitys : le CHOC ! Un plan de redressement engagé fin 2023 qui devrait permettre un retour à l'équilibre !

Ainsi, une importante avance de trésorerie (montant exact non communiqué) vient d'être réalisée par La Mondiale pour aider Domitys. Les fortes interrogations sur la viabilité de ce projet ne manquent pas.

A ce jour, le constat chiffré fait peur et est sans appel : Domitys a été payé beaucoup trop cher et la stratégie de la Direction à vouloir continuer d'investir dans cette nouvelle activité, devient couteux pour La Mondiale.



Commission Economique et Financière 3/3

Les résultats 2023 restent malgré tout conformes aux attentes. La Mondiale a dû réaliser une forte quantité de plus-values exceptionnelles en 2023 avec la vente d'actifs financiers. Pourquoi ? Il était nécessaire de se constituer une enveloppe de trésorerie conséquente pour 1) se prémunir d'un éventuel risque de liquidité due à la forte décollecte 2) permettre de couvrir une partie de la rémunération servie sur nos contrats et d'éviter ainsi de trop consommer de PPB et donc de perdre en solvabilité et 3) surtout de couvrir les importantes pertes de Domitys. Ces plus-values réalisées ont tout de même consommé une partie de nos réserves financières.



Le ratio de solvabilité fin 2023 est à 176%. Il repasse ainsi juste au-dessus du seuil d'appétence aux risques fixé à 175%. L'objectif souhaité est d'atteindre les 200%.

Enfin la dette financière du groupe fin 2023 s'élevait à 3,5Mds€ représentant un endettement de 41% ramené à nos fonds propres. Une dette de 191M€ arrivant à maturité cette année, a été remboursée en Avril 2024, et celle 728M€ à maturité en 2025 a été partiellement remboursée grâce à l'émission d'une nouvelle dette subordonnée de 500M€ (Tiers1) souscrite au taux de 6,75% (à maturité en 2034).

Dans cet environnement économique instable et perturbé depuis plusieurs années (les taux, l'inflation, les contextes politiques et géopolitiques...), La direction a dû adapter sa stratégie de pilotage des équilibres économiques et financiers du groupe. Le groupe reste solide, mais reste à la recherche de création de valeurs. Les axes de diversification proposés (Domitys) posent question et inquiètent et l'activité assurantielle peine à trouver un second souffle par manque essentiellement d'investissement et d'innovation.

Jours de fermeture 2025

Petit mémo :

- **La journée de Noël** : ne pas oublier de la poser sur le mois de décembre et de l'enregistrer dans le self RH car sinon elle sera perdue. Pour en bénéficier, il faut être présent sur le mois de décembre 2024 et ne pas être en arrêt de travail pour maladie ou en suspension de son contrat de travail.

- *Jours de fermeture et RTT imposés pour La Mondiale en 2025 :*

Vendredi 30 mai 2025 & Lundi 10 novembre 2025.



Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le groupe, On en parle!

*"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 =

bg_referents_harcelement_sexuel@ag2rlamondiale.fr

Notez que 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.

D'ici fin 2024, une formation sur ce sujet sera dispensée auprès de tous les managers.

Nouveaux partenaires !

Vos élus CFE CGC ont été force de proposition pour élargir la gamme de prestation voyage.

Libre à chacun de compenser son empreinte carbone en fonction de sa sensibilité sur le sujet

Très prochainement vous allez découvrir deux nouveaux partenariats :

La parfumerie Française et les hôtels B&B vont faire leur arrivée sur le site du CSE.

Et reconduction du partenariat avec Jeff de Bruges et au national.



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 !



CFE-CGC La Mondiale



Lamondialecfecgc.fr



@cfecgc_alm



Cyril Franches



cfecgc.lamondiale@yahoo.fr

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)