



# La Gazette

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

NEWSLETTER N° 42 – Novembre 2024

## ÉDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Le novembre se termine....

La Semaine européenne du handicap vient de finir....

De notre côté nous allons renégocier notre accord Handicap, espérons que la direction souhaite faire évoluer les choses.....

La négociation Télétravail s'est terminée sur un goût amer.

Nous restons mobilisés pour vous.

**Osons la différence !**

**ENSEMBLE, on va plus loin !**

**ENSEMBLE, tout devient possible !**

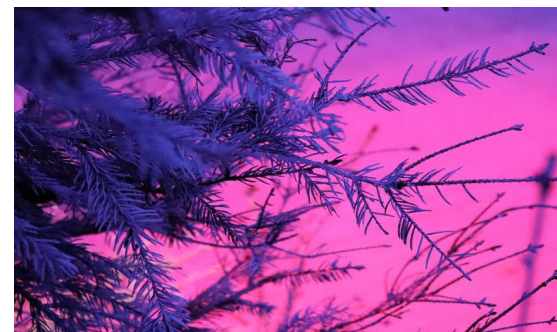


**Julie LUCAS**  
Déléguée Syndicale  
Centrale Adjointe



**Cyril FRANCHES**  
Délégué Syndical  
Central

## FOCUS DE NOVEMBRE



- Accord Handicap
- Accord Télétravail
- Commission métier

## Handicap - Début de la renégociation de l'accord triennal

L'accord Handicap actuellement en cours au niveau de l'UES La Mondiale se termine au 31/12/2024.

Retrouvez ici l'accord handicap actuel 2022-2024

[6 UES LM Accord insertion et maintien emploi des personnes en situation de handicap vsigne.pdf \(sharepoint.com\)](#)

**Le 22 novembre dernier s'est ouvert la renégociation de cet accord pour la période 2025 – 2027**

Si vous avez des suggestions ou des remarques à nous partager, c'est le moment de vous faire entendre.

N'hésitez pas à nous contacter : [cfecgc.lamondiale@yahoo.fr](mailto:cfecgc.lamondiale@yahoo.fr)

Pour Rappel, 2 chiffres importants :

 **80%** des handicaps sont invisibles

 Le handicap reste la **1ère cause** de discrimination en France selon le Défenseur des droits



## Nouvel accord TELETRAVAIL

Rarement la négociation d'un nouvel accord télétravail n'avait été aussi riche en propositions constructives de la part des syndicats et aussi pauvres en réponses de la part de la Direction.

**Pour rappel nos propositions étaient sur la troisième journée pour tous, pour les séniors, pour les collaborateurs en flex-office, un quota de jours annuel supplémentaires de télétravail, l'augmentation de la prime à 3€25 comme possible....**

Nous nous heurtons toujours et encore aux mêmes idées reçues sur les conséquences en termes de créativité, d'esprit d'équipe ou encore d'engagement des salariés.

Rien ou si peu sur une merveilleuse opportunité pour plus d'efficacité !!!

Pire, dans certaines strates, le télétravail est souvent associé à une forme d'oisiveté, à l'évidence pour éviter de se poser les bonnes questions à [savoir réapprendre à gérer des équipes éloignées](#) les unes des autres, communiquer avec des cultures variées, avoir une culture d'entreprise forte et uniforme.

Ce repli sur soi occulte ce qui fait du télétravail une force : **sa flexibilité.**

Ce sont ces préjugés que nous vous dénonçons car, paradoxalement aux conséquences sur la créativité, ils révèlent une incapacité à créer de l'attractivité pour des candidats à postuler chez nous, mais également de retenir des salariés parmi les effectifs.

Les jeunes générations semblent d'ailleurs particulièrement sensibles à cet argument, augmentant le fossé entre la vision du travail de la génération Z et celle de ses prédécesseurs.

Dès lors, comment se targuer de progrès social alors que nous vivons un passage à vide qui va nous faire passer pour un groupe imperméable au changement, en état de métathésiophobie.

Nous évoluons dans un marché concurrentiel où le moindre écart est reconnu comme une faiblesse, et nos concurrents l'ont parfaitement compris et maîtrisé. Dans son rapport de 2024, la DARES a relevé un taux de présentisme supérieur chez les télétravailleurs que chez les non-télétravailleurs. Avec la distance, le travail s'intègre plus facilement au quotidien, offrant davantage de flexibilité et une meilleure gestion du temps.

Augmenter le volume du télétravail aurait eu un impact sociétal majeur...



## Nouvel accord TELETRAVAIL

Au lieu de cela, voici, en résumé, ce que la Direction souhaite faire évoluer :

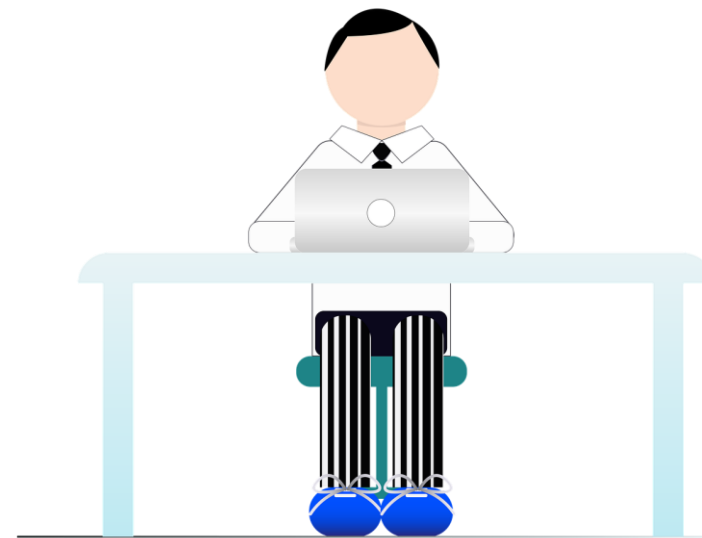
- un assouplissement des jours fixes et des modalités de report. (fin des jours flottants )
- la possibilité de recours au télétravail pour les personnes en situation de handicap ;
- la possibilité de recours au télétravail pour les femmes enceintes à compter du troisième mois de grossesse ;
- l'indemnité journalière de télétravail avec une revalorisation de 2,5 euros à 2,7 euros.

Le dernier point est plutôt cocasse, en comparant le geste ridiculement modique de 20 centimes par rapport aux perspectives d'économies faramineuses avec l'arrêt de l'abondement sur des achats de matériels destinés au télétravail.

L'accès au télétravail des personnes en situation de handicap et des femmes enceintes à compter du troisième mois de grossesse est également à surveiller de très près. Car si cela permet effectivement à une catégorie de personnes de continuer à avoir une activité sociale et professionnelle, cela ne doit pas masquer les immenses difficultés des managers à remplacer des salariés en arrêt.

[Nous vous avons fait part, lors de notre dernier article, de nos doutes](#) à signer un "nouveau" texte peu enclin à apporter des innovations réelles et constructrices.

Mais la véritable trahison n'est pas tant de ne pas avoir été écouté ni entendu lors de cette négociation... Elle se situe surtout sur les intimidations à peine voilées et des conséquences sur votre quotidien en cas de non-signature. C'est donc sous une contrainte sidérante que nous avons signé cet accord, dans l'espoir que notre impuissance marquera nos dirigeants sur les répercussions dans le temps d'un tel rapport de force.



## Synthèse de la Commission métiers

Les remontées faites par les élu(e)s en Commission Métiers sont prises en compte par le responsable du **service gestion collective ERE** qui sait "*prendre les points*" et surtout les traiter et nous l'en avons remercié.

Un pilote autour de L'IA est ouvert afin de répondre aux questions fréquentes posées par les conseillers sur le PERO. 500 PERO sont souscrits en moyenne par trimestre.

Concernant les questions abordées :

- Nous nous sommes étonné(e)s que les **nouvelles règles de rémunération** n'aient pas fait l'objet d'une communication par mail INFO REM ou dans COMM UNIQ. Les élu(e)s souhaitent un retour à cette bonne pratique pour 2025 (le point est noté).
- Emploi **Assistant (e) de secteur** : des précisions sont apportées sur les tâches que peuvent accomplir les alternant (e)s
- Une information est apportée sur l'**outil Tiers déclarant** à disposition des cabinets comptables.

Celui-ci comporte trois blocs, AGIRC-ARRCO, prévoyance et santé collective, ce qui couvre 80 % des besoins. Il reste à ouvrir l'environnement ViaSanté et retraite.

Nous avons demandé que les conseillers du réseau puissent disposer d'un mail à personnaliser pour informer les cabinets comptables partenaires lorsque l'outil sera prêt (le point est noté).

## Synthèse de la Commission métiers : Suite

- La sortie de la **nouvelle offre PERI** est repoussée au 4T2025, nous alertons la Direction sur ce point car le marché va vite. Nous avons besoin d'être bien équipé pour répondre au nombre de PERI /conseiller voulu par la Direction et limiter le nombre de transferts sortants.

Nous ne sommes pas des magicien(ne)s !

- un **nouveau produit d'épargne** sortira en novembre 2025 pour remplacer VIVEPARGNE II
- La **dématérialisation de la prévoyance individuelle** est prévue en janvier 2025, et une **nouvelle offre** en juin 2025 .
- Sur le sujet d'une potentielle date pour un nouveau **PER « universel »** avec tous les compartiments ouverts et des frais d'entrée dans le marché. Le sujet n'est pas ouvert à ce jour.

### ALERTE SUR LE SERVICE PRESTATIONS ET ACCEPTATIONS MEDICALES

Les prestations médicales sont notre première mission en tant qu'assureur et compte tenu du départ de 3 personnes clé de ce service , nous sommes inquiets pour nos clients.

Ce service est en baisse d'effectif par rapport aux 5 années précédentes et connaissait déjà des délais insatisfaisants de traitement des dossiers clients.

Nous demandons à la direction commerciale d'être vigilants pour éviter une nouvelle dérive qui nuit à la satisfaction clients et l'image de marque du Groupe sachant que les collaborateurs et collaboratrices de ce service doivent pouvoir travailler sereinement.

Des recrutements sont en cours ...

Un nouveau médecin-chef a été nommé.

Nous demanderons à faire un point de suivi lors de la **commission métiers de décembre 2024**.

## 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](mailto: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)