

Dans quelques jours et quelques clics !



A parti du **4 novembre 2019**, vous serez appelés à voter pour les instances du personnel. Or, comme vous allez le découvrir dans cette infonews, les 4 prochaines années vont changer le visage du groupe.

Certains d'entre vous, nous ont fait part de leur déception à cause du trop peu de communication des organisations syndicales, si ce n'est les revendications « classiques » : Nous défendrons vos emplois, vos salaires... Il est vrai que l'on n'imagine pas un syndicat dire le contraire. Cela étant, chacun est libre de sa communication.

Pour la CGT, nous avons fait le choix de parler du fond pour que vous ayez conscience de l'importance de votre vote qui va déterminer la couleur syndicale de notre entreprise et donc la façon d'aborder les sujets face à la direction.

A partir du 04, ne tardez pas, votez rapidement car remettre à plus tard, c'est ne plus y penser.

En quelques clics, en votant massivement, vous légitimerez les syndicats qui seront dans l'obligation de vous rendre des comptes. C'est en tout cas l'engagement de la CGT LA MONDIALE.

#jevotecgt

Stratégie de l'entreprise : La CGT clair « voyante » !

Dans notre dernière infonews, nous relevions que la stratégie de l'entreprise manquait de transparence alors que la loi PACTE, le 100% santé, la réforme des retraites et les taux bas nous impactent déjà de plein fouet.

Nous n'aurons pas la prétention de dire que cet article a réveillé une direction en panne de communication, mais quand même ! Voilà donc une soudaine accélération. En quelques jours, on apprend la fin du plan d'entreprise un an avant la date prévue et le démarrage d'un nouveau dès 2020 ainsi que le rapprochement avec la mutuelle générale.

Les interrogations de la CGT étaient donc fondées, preuve de la crédibilité de notre syndicat que certains dénigrent en mettant en avant un soi-disant manque d'expérience.

Cette infonews est donc l'occasion d'aborder les conséquences des annonces faites ce 15 octobre 2019 au Comité d'Entreprise !

Rapprochement Mutuelle générale* : Et + si affinité ?

Le mariage avec la MATMUT avait gelé les discussions de rapprochement avec la Mutuelle Générale (MG), mutuelle historique des PTT, donc LA POSTE et ORANGE. 3^e mutuelle française forte de 1.5 millions d'assurés, MG est loin d'être un petit acteur du marché individuel et collectif en santé et prévoyance.

Avec la MATMUT, il était prévu l'appartenance à un même GIE des salariés mondialistes et de ceux de la MATMUT. Nul doute que la question va se poser de nouveau avec la MG. Si le choix est fait d'une intégration à LA MONDIALE, alors elle devrait se faire très vite afin d'éviter le psychodrame MATMUT. Reste à savoir s'il s'agira de groupes fermés (chacun garde ses avantages et les nouveaux embauchés adoptent un des statuts existants ou un troisième à négocier) ou l'option d'un statut commun et donc d'une remise en cause de nos acquis....

Il faut avoir à l'esprit que MG gère le plus gros contrat collectif de France, celui des salariés de LA POSTE. Et quand on dit La Poste, à LA MONDIALE on pense CNP. Nul doute qu'il y aura un renforcement des liens avec la CNP. Notre modèle économique actuel laisse clairement à désirer. Sachant que NATIXIS détient plus de 15% du capital de CNP, la aussi il pourrait y avoir des annonces dans les prochaines années. Enfin, un partenariat avec LA POSTE concernant les contrats IARD n'est pas à exclure.

Vous venez de lire la feuille de route de vos futurs élus !

A vous de décider si vous les voulez combatifs, pugnaces et capables de comprendre et d'anticiper les changements pour garantir la stabilité du groupe.

*Espérons que les autres organisations s'emparent du sujet par tracs ou lors d'AG (La CGT n'a pas le droit d'en faire car non représentative pour l'instant)



Télétravail... Mais comment faisait-on avant ?

Le télétravail a vite été adopté par les salariés. On se demanderait presque comment on a pu faire sans pendant si longtemps. Nous savions que sa mise en place ne serait pas une chose simple pour les managers formés à manager du présentiel. Nous avons d'ailleurs dénoncé certains d'entre eux qui ouvertement se disaient hostiles au télétravail et juraient tout faire pour le refuser. Ces promesses sont restées lettres mortes dès notre engagement d'intervenir auprès des RH.

Il est important pour un manager de provoquer un entretien avec un télétravailleur pour effectuer un point d'étape dont l'objectif est de rassurer les deux protagonistes.

Mais, il s'agit bien là d'un entretien constructif dont le but est de rappeler, pour les deux parties, les termes de l'accord télétravail. La bienveillance doit être de mise. Par exemple, il n'est pas question de demander une productivité accrue, de vérifier toutes les 10 minutes la présence du salarié par Skype....

Le management doit avoir les mêmes intentions qu'en travail physique. L'abus doit être absent du côté gestionnaire, comme du côté manager pour un travail de confiance.

Si vous subissez ce type d'excès, n'hésitez pas, prévenez-nous !

Plan d'entreprise : R.I.P élan 2020



Beaucoup d'entre nous ne connaissent pas les chantiers du plan élan 2020 et leurs déclinaisons ; d'ailleurs beaucoup ne s'y intéressent pas. Pourtant, les trajectoires prises ont un impact sur l'emploi, les outils, les organisations et les équipes... Stopper un plan triennal après deux ans n'est pas anodin. Bien évidemment, et nous en sommes tous conscients, l'environnement évolue extrêmement vite au point que les objectifs doivent être revus. Mais il aurait pu y avoir un « plan rectificatif » pour réorienter quelques trajectoires. La direction a préféré en finir avec le plan actuel et travailler sur un nouveau ; c'est dire l'importance des changements à venir, d'autant que les nouvelles pistes envisagées privilégient le financier au détriment de l'humain. Et l'humain c'est nous, salariés du groupe... alors votons, mais votons pour des candidats affûtés dont l'objectif est la défense de l'emploi !

Enfin, il est très inquiétant que nos têtes pensantes aient tant de difficultés à anticiper l'entreprise à 3 ans.

Excédent compteur horaire : des salariés excédés !



Après avoir bossé consciencieusement avant les congés pour résorber les stocks, certains salariés ont appris, au cours de réunions, la nécessité d'avoir l'« excédent compteur horaire » à un maximum de plus ou moins 8h chaque fin de mois et surtout en fin d'année. Règle applicable immédiatement et qui évidemment a pour conséquence l'impossibilité de mettre plus d'une journée sur le CET en décembre.

Soucieux de savoir si la direction respecte bien ses engagements écrits dans les accords d'entreprise, nous avons interrogé le service RH (soulignons d'ailleurs la réactivité de la réponse) et le retour est conforme à l'accord.

Pour les salariés du GIE La Mondiale Groupe, la règle est la suivante :

Crédit d'heures :

- 23 heures maximum reportables d'un mois sur l'autre ;
- 16h maximum sur le dernier mois (décembre) ;
- Possibilité de versement sur CET de 2 jours maximum (cf. p4 de l'accord portant sur diverses mesures relatives au temps de travail du 19 octobre 2015).

La CGT attire l'attention pour ne pas laisser son compteur trop en excédent car les heures peuvent être difficiles à régulariser au mois de décembre.

Si votre manager n'entend pas appliquer la règle, qu'il adhère à la CGT, on lui montrera nos échanges avec les services RH et l'accord concerné. Cela lui évitera un camouflet !

Plus sérieusement, nous savons bien que ces managers zélés sont minoritaires. Malheureusement, leurs comportements déviants jettent l'opprobre sur l'ensemble du management. Il faut donc, dès que vous avez connaissance d'anomalies, en parler pour couper court immédiatement aux abus...