

Celui qui ne lâche rien... Donne tout !

A plusieurs reprises ces derniers mois, la CGT AG2R s'est émue que notre Directeur Général puisse bénéficier de jetons de présence, c'est-à-dire d'une rémunération annuelle supplémentaire de 50 000€, au titre d'administrateur du groupe immobilier Nexity.

Nous étions légitimement choqués de ce bonus car nous sommes dans un groupe paritaire aux règles de gouvernance codifiées.

A dénoncer régulièrement l'opacité du paradis social La Mondiale exécutive, nous ne pouvions laisser passer ce coup de canif supplémentaire.

Or, nous n'avions pas connaissance que le directeur général reverse cette somme au sein du groupe. Pour être très précis, aucun montant ne transit par le Directeur Général, Nexity donne directement à La Mondiale. Voilà toute la beauté du paritarisme.

Certes n'ayant pas cette information, nous ne mentionnons pas lorsque nous écrivons nos articles ; mais ceux-ci induisaient un soupçon d'arrangement peu moral !

Il nous est apparu important de « corriger » l'information car pour garder la confiance des salariés, nous devons être irréprochables dans nos affirmations.

Notre rôle n'est pas de jeter l'opprobre sur un salarié, mais de vous donner des clés de lecture basées sur des éléments factuels, de formuler des contrepropositions crédibles qui améliorent le quotidien de chacun sans mettre le groupe en danger.

Nous interrogeons les organisations, questionnons les impacts, égratignons les fonctions, mais respectons l'adversaire.

PS : L'auteur des articles « approximatifs » sera sévèrement puni par la CGT puisqu'il devra lire tous les discours du Directeur Général depuis son intronisation le 02 mai.



Organisation de l'action sociale : Sur de bons rails ?

Lorsque la direction de l'action sociale avait présenté l'organisation actuelle, la CGT avait fortement milité pour corriger les non-sens du projet.

Si notre communication* avait majoritairement fait sourire par le ton ; **elle avait la pertinence de mettre en évidence qu'une minorité avait eu pour seul objectif le partage du pouvoir, sans se soucier de l'engagement des salariés de cette direction.**

Après quelques mois, c'est un sentiment d'inutilité et d'abandon qui règne chez les salariés. La nouvelle direction en aurait-elle pris conscience ? Contre toute attente, il semble qu'elle nous prépare des changements largement inspirés des remarques de la CGT pour permettre de retrouver de l'efficacité et du sens.

Tout en restant sur nos gardes, nous sommes donc confiants sur ce qui pourrait être proposé comme nouvelle organisation en janvier. Il se pourrait que la nouvelle direction soit nettement plus à l'écoute du terrain que la précédente.

Dans l'attente de cette nouvelle organisation, les processus de gestion des partenariats et de mise en paiement sont en cours de refonte. Concrètement, les paiements et les signatures de conventions se retrouvent gelées dans l'attente des nouveaux process dont on ne compte déjà plus les versions. Cette situation est génératrice d'épuisement pour les équipes et d'incertitude pour nos partenaires. Charge à la direction de trouver une solution efficace et respectueuse des règles de conformité dans les meilleurs délais. **Il en va de la santé des équipes et de la crédibilité du groupe.**

Autre exemple du chantier en cours, ces derniers jours la CGT est intervenue sur le parcours « Face au deuil » afin d'exiger de l'informations aux salariés concernés, la mise en place de temps d'échanges entre conseillers, ainsi que les formations adéquates.

Relevons tout d'abord que la réaction a été immédiate avec des temps d'échanges qui vont démarrer dès le 5 décembre.

De plus, dans l'attente de la stabilisation de ce parcours, seuls les conseillers volontaires prendront en charge les demandes de nos ressortissants en situation de deuil.

Deux avancées importantes que la CGT accueille positivement.

Néanmoins, nous notons que la mise en place de formations dédiées au sujet du deuil reste à l'état de réflexion pour l'heure, l'argument de la direction étant que ce sujet était déjà pris en charge auparavant. Pourtant, dans la vidéo de lancement du partenariat, la direction met en avant l'aspect innovant de ce dernier. Dès lors, si on aborde de façon nouvelle un sujet ô combien sensible, il est indispensable de former les conseillers en conséquence.

La CGT le rappelle, ces formations sont indispensables pour à la fois assurer un service de qualité tout en préservant l'équilibre psychique des conseillers. Sans formation et accompagnement adéquats, nous nous verrons contraints d'alerter la CSSCT pour rappeler à la direction son devoir de protection des salariés.

De même, nous insistons à nouveau sur la possibilité qui doit être offerte à chaque conseiller de se mettre en retrait de ce partenariat s'il ou elle en ressent le besoin.

Enfin, espérons que cet épisode permettra qu'à l'avenir la DAS évite à nouveau de mettre la charrue avant les bœufs, les récoltes n'en seront que meilleures !

*[Direction activités sociales : passage « pas » au niveau ! - CGT AG2R \(cgt-ag2r.fr\)](https://www.cgt-ag2r.fr/)

Sobriété énergétique, l'avis de la CGT

Avis rendu par les élus CGT au CSE le 29/11/2022



Nous l'indiquons lors de votre présentation au CSE de septembre, pour la CGT, la sobriété énergétique s'inscrit dans le cadre bien plus large qui est celui de la

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

La RSE, Ag2r-La Mondiale en fait depuis ses origines, avant même que le terme n'existe. Aussi, nous nous réjouissons que ce soit le délégué général qui porte « la sobriété énergétique », car cela semblait souligner l'importance du sujet, l'envie d'un engagement plus fort encore du groupe. En effet, vous, monsieur Da Costa, êtes le visage de toutes les actions portées avec rigueur et constance par les salariés et qui font de notre groupe un acteur unique. Lourde charge qu'est la vôtre de porter autant de sens.

Aussi, ce plan de sobriété énergétique, au-delà d'une réponse ponctuelle à la crise énergétique, aurait dû être l'occasion pour notre groupe d'afficher son ambition sur son empreinte climatique long terme tout en parvenant à faire la passerelle avec la gestion de l'activité au quotidien.

Hélas, le projet ne répond qu'à la commande du moment du gouvernement. Par exemple, ce qui saute aux yeux dans votre projet demeure ce que nous n'y voyons pas tel qu'un calendrier de sortie des investissements dans les énergies fossiles ou une véritable opposition existe entre la rentabilité des investissements et notre raison d'être !

Tout aussi décevant, aux questions de la représentation du personnel, vous ne proposez que des pistes ou des réflexions qui, selon, verront ou non le jour. **Il apparaît que l'ambition d'être vertueux s'arrête dès qu'elle bouscule les habitudes.** Par exemple, l'idée de fermer les sites durant les périodes les plus froides s'oppose à la volonté acharnée de ne surtout pas accorder de journée de télétravail supplémentaire. Entre la planète et ses médiocres certitudes, le Comité de Direction Générale a tranché. Il ne pliera que si le gouvernement l'y oblige.

Ce que semble ne pas avoir été compris le CDG c'est que nous ne sommes plus dans une période de transition, mais dans un monde en rupture !

Ce projet se résume à la culpabilisation de salariés s'ils ne supportent pas une température de 19 degrés dans les locaux. Dès lors, comment la direction espère-t-elle nous voir rendre un avis dont d'ailleurs elle n'a que faire puisque sur Déclic les mesurètes sont déjà affichées.

Les feux de forêt cet été, l'accélération des catastrophes naturelles et l'augmentation de leur puissance obligent sont des signaux que le groupe doit largement faire plus. La communication léchée et des éléments de langage trompeurs ne suffisent pas à séduire la CGT et au-delà les salariés.

En conclusion, la CGT s'abstient sur ce projet qui ne répond qu'à minima aux enjeux !

Egalité professionnelle : Un accord qui doit donner une égalité des chances !



AG2R



En cette fin d'année, la négociation d'accords arrivant à terme est dense. Tous sont essentiels, mais celui sur l'égalité professionnelle l'est particulièrement pour la CGT. On résume souvent celui-ci à l'égalité femmes/hommes alors qu'il est un outil pour combattre **toutes les discriminations**. La CGT avait d'ailleurs très

largement salué la signature de la charte « l'autre cercle », association des droits LGBT+.

Le débat sur l'égalité femmes/hommes n'est pas différent des autres au sens où il s'agit toujours de respecter les différences de chacun tant que celles-ci sont justes, et d'égaliser les autres qui apparaissent comme de véritables inégalités.

Depuis plusieurs années, la CGT aborde systématiquement toutes les négociations sous le prisme de l'égalité femmes-hommes. Dans chaque accord, nous mesurons l'impact des engagements sur le quotidien des femmes. En effet, on peut avoir de bonnes intentions, cela ne garantit pas des conséquences qui peuvent être néfastes pour les femmes.

Certaines études montrent par exemple que la mise en place du télétravail a parfois augmenté la charge mentale des femmes ! Plus de télétravail pour plus de tâches ménagères n'était évidemment pas l'objectif.

Lors des premiers échanges, la CGT a rappelé son attachement à la construction d'un accord pour les aidants, en ayant à l'esprit que 80% des aidants sont des aidantes. Il faudra donc s'assurer que les mesures prises n'invisibilisent pas les femmes dans le groupe pour qu'elles bénéficient d'augmentations, de promotions et d'un déroulé de carrière identique aux hommes. Difficile à ce stade de comprendre quel sera le positionnement de la direction : Statu quo ou mesures ambitieuses. En effet, elle se satisfait de l'accord actuel et estime que seule une meilleure déclinaison suffit, tout en relevant à de nombreuses reprises la difficulté de la monoparentalité, le besoin de souplesse et de prise en compte de certaines situations. **Derrière cette prise de conscience y a-t-il une volonté de faire référence sur le sujet ?**

Signataire du précédent accord, la CGT rejoint l'analyse sur la qualité de l'accord. Par contre, il peut et doit être amélioré, notamment sur l'équilibre des rémunérations, y compris des temps partiels.

Ainsi, la CGT a déjà proposé un allongement du congé paternité. Ce congé, plébiscité, est un véritable accélérateur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutes les études démontrent que confronté à la parentalité très tôt, les hommes s'impliquent plus dans la durée, ce qui a pour effet de soulager les femmes.

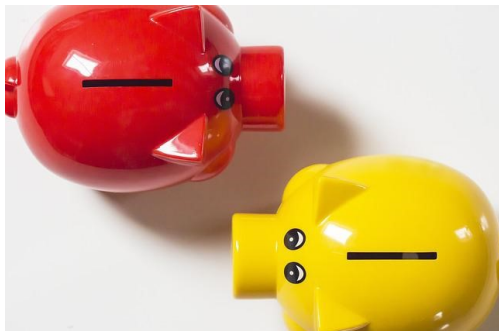
L'autre point que la CGT développera lors de la prochaine réunion est une réflexion sur le congé menstruel. Ce congé, apparu il y a peu en France, doit faire l'objet d'une loi en Espagne. Pour les femmes atteintes d'endométriose (10%) c'est un véritable espoir.

Enfin, pour donner plus de souplesse vie perso/vie pro, la CGT reste demandeuse de journées de télétravail supplémentaires dans l'année, à l'instar de ce que nous avons obtenu pour les personnes RQTH et les aidants.

PUBLICATION CGT AG2R

NOVEMBRE 2022 / WWW.CGT-AG2R.FR / CGT.AG2R.REUNICA@GMAIL.COM

NAO : Coup de froid en janvier ?



Les organisations syndicales ont obtenu l'ouverture des N.A.O 2023 (Négociations Annuelles Obligatoires) dès octobre 2022 en lieu et place du 1^{er} trimestre 2023.

Deux intérêts guidaient cette demande :

- Les NAO sont codifiées et des informations contextuelles doivent être fournies par l'employeur aux organisations syndicales afin qu'elles puissent construire des revendications légitimes basées sur des éléments factuels.

- Obtenir une augmentation sur 2022 de 5%, à effet rétroactif au vu de l'inflation.

Sur cette dernière demande, fin de non-recevoir de la direction. Une inter-syndicale s'est immédiatement constituée pour demander une prime de 1500€ pour tous les salariés sans proratisation. La délégation de la direction s'est engagée à remonter la demande au Comité de Direction Générale.

Si les NAO abordent entre autres le temps de travail, son impact le plus visible touche aux rémunérations (augmentations collectives et individuelles, salaires d'embauches...) et aux périphériques de rémunération (tickets restaurant, dédommagement télétravail...).

Pour des raisons techniques (vote du budget), les revendications syndicales seront abordées tout début janvier.

Pour la CGT, des demandes intersyndicales sont souhaitables. Encore faut-il qu'elles respectent les sensibilités de chacun. Certains par exemple souhaitent limiter leurs demandes aux augmentations.

Pour la CGT, en plus des augmentations collectives, le dédommagement télétravail, vue l'envolée des prix de l'énergie, doit être relevé, la valeur faciale du ticket restaurant, qui n'a pas évolué depuis plus de 10 ans, doit être revue à la hausse, certains de nos collègues nouvellement embauchés sont rémunérés mensuellement en dessous du SMIC, c'est inacceptable... !

Autre interrogation, une inter-syndicale avec ou sans les Mondialistes pourrait se poser en cas de mouvement social. Il est à espérer que cette fois la direction générale mesure bien le danger d'un mouvement social qui serait plus dur que celui d'avril tant sa brutalité et son mépris des salariés à semer une amertume a laissé des traces.



Jours de ponts 2023

Les Journées de fermetures / Ponts pour 2023 dans le groupe seront les 19 mai et 14 août 2023. Pour rappel, le 25 décembre 2022 et le 1er janvier 2023 tombant des dimanches, les lundis 26 décembre 2022 et 2 janvier 2023 seront chômés.



L'ensemble des élus CGT salue la mémoire de notre collègue Claude Basquin, élu RP et CSE UNSA, et apporte son soutien fraternel aux proches, aux collègues, et à l'ensemble de nos camarades de l'UNSA suite à sa disparition tragique. Une minute de silence en mémoire de Claude a été observée lors de la tenue du CSE ce 29 novembre .