

Mai 2023

## Direction du service paie : le « je vous aime » de la DRH !



Le mois dernier, les élus du CSE interpellait la DRH sur des informations erronées ou manquantes sur les fiches de paie de certains salariés. Sujet sensible pour chacun de nous en cette période de déclaration d'impôt.

La DRH profitait de l'occasion pour faire un focus sur le service paie et ainsi rappeler la technicité du métier qui engendre une pression constante sur nos collègues de la paie qui croulent sous un nombre colossal de sollicitations... Bref, elle leur apportait un soutien sans faille immédiatement, cautionné par les représentants du personnel. En effet, l'objectif des élus étaient double :

- S'assurer que le personnel est suffisamment nombreux pour accomplir des tâches toujours plus complexes
- Vérifier que les outils à leur disposition fonctionnent bien, de façon optimum.

Ce mois-ci, la DRH a confirmé que plus de 450 courriers correctifs ont été envoyés pour donner suite à la détection d'anomalies. Chapeau bas à nos collègues, qui en plus de leurs tâches quotidiennes, ont donc réussi à résoudre un nombre important de problématiques.

Pour la CGT, le directeur du personnel paie a donc toute légitimité à demander des moyens humains et financiers supplémentaires pour le bon fonctionnement de son service... Sauf à ce que lorsque la DRH déclare sa flamme, ce ne soit qu'un « feu de paye ».

## Prestations CSE : C'est la faute de l'URSSAF !



Vous êtes nombreux à rencontrer des problèmes inédits pour le remboursement de prestations du CSE. L'explication est simple, l'URSSAF a durci les conditions d'octroi. Conséquences, nos collègues du CSE se voient dans l'obligation de refuser, ou de demander des compléments d'informations, sur certaines demandes qui, jusqu'à présent, étaient acceptées. C'est le respect de la loi. Respect pas toujours appliqué par certains salariés qui en oublie que les salariés qui travaillent au CSE sont également nos collègues, qui ne font qu'appliquer les règles qui leur sont imposées.

Le mécontentement ne justifie pas les insultes. Pensez-y lorsque vous les contacter.

## Règlement Intérieur : des annexes qui précisent mais qui interrogent fortement !



Recrutée il y a peu, la directrice de la conformité présentait aux élus du CSE des annexes que la direction générale va intégrer au règlement intérieur pour rendre visible la politique groupe sur un certain nombre de sujet. On parle ici de conflit d'intérêt, d'éthique des affaires, de déontologie, de déclaration des cadeaux et des marques d'hospitalité...

La loi oblige l'employeur à demander un avis du CSE ; mais qu'il soit positif ou négatif, celui-ci s'applique. C'est le cas du règlement intérieur actuel, présenté en 2021 aux élus du CSE, et qui avait recueilli un avis unanimement négatif.

Pédagogue dans sa présentation, la directrice a martelé des mots forts : loyauté, exemplarité...

Notons que pour une fois, la CGT n'a pas relevé le manque d'exemplarité de nos dirigeants, salariés du paradis social La Mondiale Exécutive. Une autre organisation l'a fait et c'est tant mieux. Preuve que notre narratif infuse !

Coté loyauté, des questions se posent tout aussi sérieusement. La frontière avec la vie privée n'est pas clairement définie. Des sanctions pourraient être appliquées plus facilement à un salarié partageant ou critiquant des informations groupe sur les réseaux sociaux.

Idem en interne pour un salarié qui afficherait un commentaire déplaisant sur DECLIC, l'outil de propagande de la direction !

La frontière avec la liberté d'expression est donc bien ténue, et l'affirmation que les annexes ont vocation à protéger les salariés n'est pas si limpide.

Quoiqu'il en soit, malgré le travail fourni par les équipes conformité et la présentation habitée de sa directrice, peu de chance d'obtenir un avis positif. En effet, pour la CGT, c'était l'occasion de revoir des points du règlement intérieur qui avaient motivé l'avis négatif de 2021. Refus catégorique de la direction !

Aussi, puisque rien ne change sur le règlement intérieur, l'avis devrait être conforme au précédent.

La directrice sera-t elle satisfaite de notre sens de la conformité ?

## Intéressement : Le modèle économique La Mondiale vacille !



Dix ans qu'on assomme les salariés AG2R sur le fait qu'ils auraient trop d'avantages et que ce sont les mondialistes qui font la richesse du groupe. Courbez l'échine et baisser les yeux, bande de privilégiés !

La montée fulgurante des taux d'intérêt cumulée à la perspective qu'ils resteront durablement élevé change la donne. La règle d'or de sortir 300 millions d'€ de résultat chaque année a été drastiquement revue à la baisse par la direction financière pour envisager au mieux 220 millions (pour les plus optimistes) et vraisemblablement 200 millions (pour les plus réalistes). Doit-on s'en réjouir ? Certainement pas, mais la stratégie du déséquilibre suivie ces dernières années montre ici ses limites et ses faiblesses.

Autre conséquence, et non des moindres, la forte baisse prévisible de l'intéressement pour nos collègues mondialistes alors que celui-ci fait partie intégrante de l'attractivité de l'entité. Il équivaut

en général à plusieurs mois de salaires. La direction a vu le danger et engage en urgence des négociations pour revaloriser les montants qui seront redistribués l'année prochaine.

Impossible de trouver des dates pour négocier un accord pour les aidants ou pour la fin de carrière. Mais pour éviter la révolution à la Mondiale, l'agenda se dégage !

Le problème pour la direction, c'est qu'une partie de l'intéressement se déclenche sur des critères communs à l'ensemble du groupe. Il faut donc aussi renégocier celui d'AG2R.

Cette négociation s'annonce sportive pour la direction : La CFDT et la CGC sont toujours signataires des accords d'intéressement. La CGT d'habitude signataire n'a pas signé le dernier (particulièrement discriminant pour les femmes), mais avec un avenant qui redistribue mieux la richesse créée, elle pourrait devenir signataire. A contrario, FO est, pour la première fois, signataire donc rien ne garantit qu'il le soit de nouveau. Quant à SUD et l'UNSA, jamais signataire, ils pourraient comme la CGT le devenir si la direction se montre généreuse.

On va donc prendre un plaisir fou à regarder la direction faire la danse du ventre devant FO, CGT, UNSA et SUD pour tenter d'en convaincre au moins un des quatre et ainsi sauver le soldat mondialiste !

## Comportements sexistes : Première campagne d'envergure



Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle, une implication plus visible de la direction a été négociée afin de sensibiliser chaque salarié aux comportements sexistes. Sur DECLIC, vous avez donc pu découvrir la campagne d'affichage qui rappelle que le sexisme ordinaire blesse et n'a pas lieu d'être dans le monde professionnel (et au-delà bien évidemment !!!).

La CGT salue sans réserve cette initiative qui permet à chacun de prendre conscience et de créer des conversations et des échanges autour des sujets de harcèlement et de comportements sexistes. Pour ceux qui pensent « on ne peut plus rien dire », il existe des formations de sensibilisation pour comprendre que tel n'est heureusement pas le cas mais que respecter l'autre

Pour rappel, si vous êtes victime ou témoin de comportements inappropriés, contactez-le référent harcèlement du CSE : **Gregory MARMET**. En cas de situation avérée, des sanctions peuvent être prises allant jusqu'au licenciement.

Si vous ne l'avez pas encore lu, nous vous invitons à vous rendre sur notre site internet pour prendre connaissance de notre analyse de l'accord égalité professionnelle.