

La Cgète

Wap-bap, ba-da-di-da-da



Venez vous informer!

Abseits der Aufmerksamkeit der Erwachsenen prägt Bibi H. seit Jahren die Jugendkultur. Jetzt sorgt sie mit einem Song für Aufsehen. Ein Besuch

... eine Art Streich) oder über die zehn Arten, wie man sich an den niedlichen Nachbarn rammachen kann? Aber dann fällt mir gerade noch rechtzeitig ein, dass ich mithilfe meiner Töchter jede Menge Fragen in mein Notizbuch geschrieben habe, und die werde ich Bibi jetzt stellen, obwohl es eigentlich keine einzige Frage auf dieser Welt geben dürfte, die Bibi nicht schon irgendwann beantwortet hat. Sie beantwortet jeden Tag in ihren Clips alle Fragen rund um ihr Leben, und zwar ohne dass jemand sie stellen würde. Wenn sich also jemand fragt, was Bibis Erfolgsrezept ist, so lautet die Antwort: Genau das. Rufen über sich.

Ein paar Daten: Bibi ist 24 Jahre alt. Ihren Kanal gibt es seit 2012, er hat 4,5 Millionen Abonnenten und bisher 1,280.000.000 Aufrufe. Sie ist die erfolgreichste deutsche Frau auf YouTube. Ohne dass irgendeine Feministin je ein Loblied auf sie gesungen hätte, hat hier also eine sehr junge Frau aus Köln im Paralleluniversum YouTube stell Karriere gemacht. Ihr Song wurde letzte Woche 3 Millionen mal bei YouTube abgerufen.

Wap-bap
3 Millionen Mal! Das ist wahrscheinlich mehr, als die Beatles, die Stones und Abba zusammen auf YouTube erreicht haben. „Wap-bap“ ist ein schlichtes Lied mit einer einfachen kleinen Melodie. Sein Erfolg ist nicht leicht zu verstehen, aber es gefällt nun mal vielen Teenagern, was soll das da Gemecker?

Das Gemecker geht ungefähr so: Bibi ist peinlich, Bibi kann nicht singen, Bibi hat den Song geklaut. Alles Vorwürfe, die vielleicht stimmen, vielleicht nicht. In Wahrheit geht es natürlich um etwas anderes: Es geht um Neid. Auf YouTube vielleicht noch mehr als im sonstigen Leben.

Das Gemecker hat, wie so oft, mehr Aufmerksamkeit auf sich gezogen als der Erfolg: Das Video schaffte es mit 1,9 Millionen Dislikes in wenigen Tagen in die entsprechende Top-Ten-Liste, und zwar weltweit – noch niemand in Deutschland hat etwas Ähnliches geschafft, vor allem nicht die deutlich weniger erfolgreiche deutsche YouTube-Konkurrenz, die seit Tagen verzweifelt versucht, auch ein bisschen von Bibis Erfolg zu profitieren. So gar die Parodien des Liedes ziehen Millionen Klicks. „Einige haben mir gut gefallen“, sagt Bibi. Und es ist ja wohl klar, dass so was nur sagt, wer wirklich drübersteht. Auf Platz 1 der „List of most disliked Youtube videos“ steht übrigens Justin

Bieber, auf Platz 9 Miley Cyrus. Bibi zog also an Miley Cyrus vorbei auf Platz 6. Bibi vor Miley! Miley Cyrus ist Bibis Vorbild, und zwar „schon immer“. Das verrät Bibi mir jetzt, hier auf dem Sofa. Na ja, verraten klingt zwar gut, wenn ich an die Vermarktung des Gesprächs gegenüber meinen Töchtern denke, ist aber vielleicht ein bisschen übertrieben, denn sicherlich hat Bibi das mit Miley Cyrus auch schon 2-mal erzählt. Was ich sagen will, ist eigentlich nur das: Es gibt keinen besonderen Grund, sich für Platz sechs auf dieser Liste zu schämen.

Auch darum: Es ist geldtechnisch völlig Banane, ob jemand ein Video gern anschaut oder ob ihm beim Anschauen übel wird. Der Klick ist eine wertfreie Recheneinheit. Es gibt für Bibi also nicht nur keinen Grund, sich zu ärgern, sondern Millionen Gründe, sich zu freuen. Und Bibi sagt, dass sie das auch tut.

Angewidert kriegten YouTube pro 1000 Klicks 80 Euro von YouTube, was Bibi weder bestätigt noch abstreitet, sondern gar nicht kommentiert, weil sie (und in dieser Frage herrscht dann wieder große Einigkeit unter den sonst so missgünstigen Youtubern) der Einfachheit halber überhaupt nicht über Geld spricht. Und warum sollte sie über Geld sprechen?

Wie Bibi so dasitzt und mit ihrem süßen Mund entweder redet oder lacht oder beides gleichzeitig macht, wissen natürlich alle hier im Raum, ihr Manager, ihr Freund, der Fotograf, sie und ich, dass ihr Gesicht, ihr Lachen, ihr Kanal und auch ihr „Hallihallo, meine Lieben“ eine etzliche Projektionsfläche für Marketing und Produktwerbung ist. Was immer Bibi hier lobt und anpreist oder auch nur in die Kamera hält, kommt in Millionen Kinderzimmern an, und Kinder sind eben nicht nur Fans von Bibi, sondern auch Kunden.

I sing Wap-bap, ba-da-di-da-da
Wenn ich also meine Kinder in ihre Zimmer schicke, um Bibis Clips zu inhalieren, tue ich Bibi in Wahrheit einen Gefallen. Und darum tut Bibi mir jetzt auch einen. Sie schreibt eine lange Liste Autogramme für meine Kinder und ihre Freunde.

Auf dem Weg nach Hause: Anruf meiner minderjährigen Töchter. „Mama, Bibi hat dich in ihre Snapchatstory aufgenommen – du bist Interview Nummer sieben.“

Ich bin Interview Nummer sieben! In Bibis Windschatten habe auch ich es unter die Top Ten geschafft.

Will an, was er obeneinander. Archonismus findet, dass wegen der ne Will, sondern wegen des Archonismus an sich. In der Runde wurde Gesine Schwan eingehend, und Nick sagte: „Hey, cool, Thomas Gottschalk.“ Eine halbe Minute später erklärte er seinen Fernsehabend für beendet, indem er sagte: „Eine Talkshow über Frankreich – und Franck Ribéry ist nicht dabei.“

Aber es gibt auch ernsthaftere Themen im Leben unseres Sohnes. Gestern zum Beispiel kam er in mein Büro und setzte sich auf den Besuchersessel, ohne die Zeitschriften und die Post runterzunehmen. Er saß also merkwürdig erhöht vor mir und fragte mich, was es mit der 1000-Schuss-Theorie auf sich hätte. Sein Freund Finn habe im Schulbus davon gesprochen und er frage sich, ob das wirklich stimme, denn dann habe er ein Problem. Die 1000-Schuss-Theorie besagt, dass ein Mann im Leben genau tausend Orgasmen erleben kann. Danach ist Feierabend. Mit diesem kruden Unsinns sollten in früheren Zeiten die Jungen vom Onanieren abgehalten werden. Es kann aber auch sein, dass diese Formel vom Verband deutscher Mathematiklehrer erfunden wurde, damit die Jungen mehr Zeit mit Zahlen verbringen. Auf jeden Fall finde ich die Vorstellung sehr amüsant, dass Vierteljahrhundert ernsthaft ausrechnen, ob unter Fortführung lieb gewonnener Gewohnheiten ihre Familienplanung bereits um Pfingsten herum für immer beendet sein könnte.

Ebenso gut gefällt mir der Gedanke, dass es solche Grenzen auch bei anderen Verrichtungen geben könnte. Jeder Mensch kann nur 500 Fußballspiele gucken, dann wird er blind. Nach 300 Tafeln Schokolade fallen die Zähne aus. Man muss sich mal vorstellen, was Menschen unternehmen, um diese grotesken Zahlen zu erhöhen. Der Organhandel blühte wie Raps auf dem Kartoffelfeld. Und die globale Wirtschaft brummt wie ver-rückt, wenn wir bloß 10.000 Lieder hören könnten, bevor die Ohren abfallen. Ich erging mich in Gedanken an, und Nick hörte mich an und fragte: „Also...“ „Natürlich ist das...“ und hörte, wie sie des Wert abfiel. Er starrte mich an. „Ja, der Tag...“ „Klatschte er fröhlich in die Hände, ging in sein Zimmer.“

Der Meister des Kitsches, Jeff Koons, hat in New York sein neues Kunstwerk vorgestellt: eine aufblas-...
... 14 Meter hohe Tänzerin
... Platz vor dem Kookefeller Cen-
... auf dem der 62-jährige Koons
... zwei Mal zuvor Werke prä-
... enthielt hat. Die Installation soll auf
... der vermissten Kinder
... machen, der im Mai



Sommaire

- LOT 3 DU PROJET NET CONCERNANT LES BÂTIMENTS DAUPHIN 2 ET 3
- LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES RETRAITÉS MAAF
- LA RÉORGANISATION DES ÉQUIPES SUPPORT DE LA DIRECTION INDEMNISATION
- RÉORGANISATION DU SERVICE RISQUES SUR MESURE
- LES QUESTIONS DIVERSES
- INFOS DE LA CGT



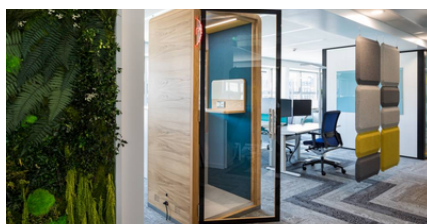
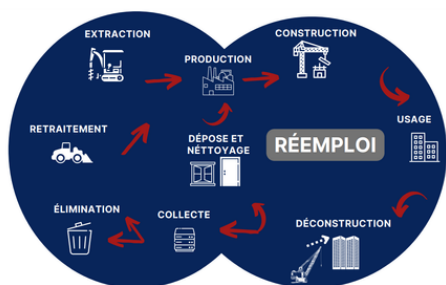
Lot 3 du projet NET concernant les bâtiments DAUPHIN 2 et 3



Si nos inconditionnels lecteurs niortais veulent savoir à quoi ressembleront les installations une fois celles-ci terminées, il leur suffit de se balader à DAUPHIN 4 et 5 dont la rénovation a pris fin en 2022. Car en effet, il ne s'agira de rien d'autre que d'un copier-coller.

Comme pour les autres projets immobiliers du siège, les occupants sont impactés et **devront intégrer des sites temporaires** tels que Marsouin ou autre Neptune... Et ce jusqu'aux alentours du **premier trimestre 2025**. Ce qui est surprenant, c'est que **la direction n'a aucune idée de ce que deviendront ces sites de repli une fois que les occupants temporaires seront revenus dans leurs bâtiments habituels**. Destruction ? Création de nouveaux services ? C'est le flou. Ce qui ne nous rassure pas trop quant à la vision globale à long terme de nos dirigeants...

Comme pour les autres plateaux occupés en flex-office, **les bureaux seront moins nombreux que le nombre d'occupants** s'élevant à 398 salariés, le ratio étant compris entre 0.7 et 0.8 selon les services. **Les jours de réunions plénières**, et à condition que la lutte contre l'absentéisme ait porté ses fruits (ce dont nous doutons fortement tant que cette politique sera exclusivement axée sur la sanction...), **des salariés devront s'attendre à travailler assis par terre... ou au mieux dans des bulles digitales. Faudra pas être claustro...**



Reconnaissons cependant un effort écologique par le biais du réemploi, de la seconde main et du don. Plutôt que de jeter bêtement, on va réutiliser. Les entreprises ont une responsabilité environnementale, et ce d'un point de vue légal. Si nos employeurs en ont conscience sans qu'on ait besoin de le leur rappeler comme c'est le cas dans énormément de domaines, alors c'est toujours ça de gagné.

Pour information, l'ensemble du programme Niortissimo devrait coûter environ 60 millions d'Euros à terme (sachant qu'une partie des projets a été abandonnée) alors qu'il était chiffré à 50 Millions à sa création en 2016.

La complémentaire santé des retraités MAAF



Il est vrai qu'au global, les frais de santé ne font qu'augmenter tout en maintenant, en diminuant, voire en supprimant la prise en charge de la sécurité sociale (voir l'augmentation des honoraires médicaux ou certains frais dentaires ; voir également la position de la CGT face aux politiques de santé publique des dernières années). Cette situation représenterait un coût supplémentaire de 1,6 milliards d'Euros sur l'année en cours pour les mutuelles complémentaires.

En ce qui concerne nos retraités, ils sont 2090 avec un âge moyen de 73 ans. Rappelons ici qu'il s'agit d'un groupe fermé. Leur avantage tient au fait qu'ils bénéficient de réserves importantes qui permettent de maintenir les frais de gestion à hauteur de 5,7% du coût global de la cotisation. Mais du fait de leur vieillissement, le volet hospitalisation a explosé en 2023.

Pour cette raison, il est prévu une augmentation de 15% en 2024. Ce qui reste plus intéressant que les contrats commercialisés à nos assurés. Par contre, est-ce que la cotisation 2024 restera inférieure à ce qui est proposé par la concurrence ? Sachant que certaines mutuelles proposent des contrats groupes retraités, négociés directement avec les communes. Mais aussi que l'augmentation tarifaire de 2024 n'est qu'un premier jet, les années suivantes risquant d'être également douloureuses...

Dans ce sujet sensible (parce qu'il concerne nos anciens collègues, qui ont contribué à faire de la MAAF ce qu'elle est aujourd'hui), il est hors de question de soupçonner l'entreprise de chercher à se faire de l'argent. Par contre, **nous pouvons craindre une résiliation massive de la part des bénéficiaires pour cause d'herbe plus verte dans le pré d'à côté. Ce qui, au final, arrangerait bien notre vertueux employeur...**



COLLOQUE CGT

Intelligence artificielle :
entre menaces et perspectives

Le 22 novembre 2023
Salle du CCN • 9 h 00 à 17 h 00

La réorganisation des équipes Support de la Direction Indemnisation



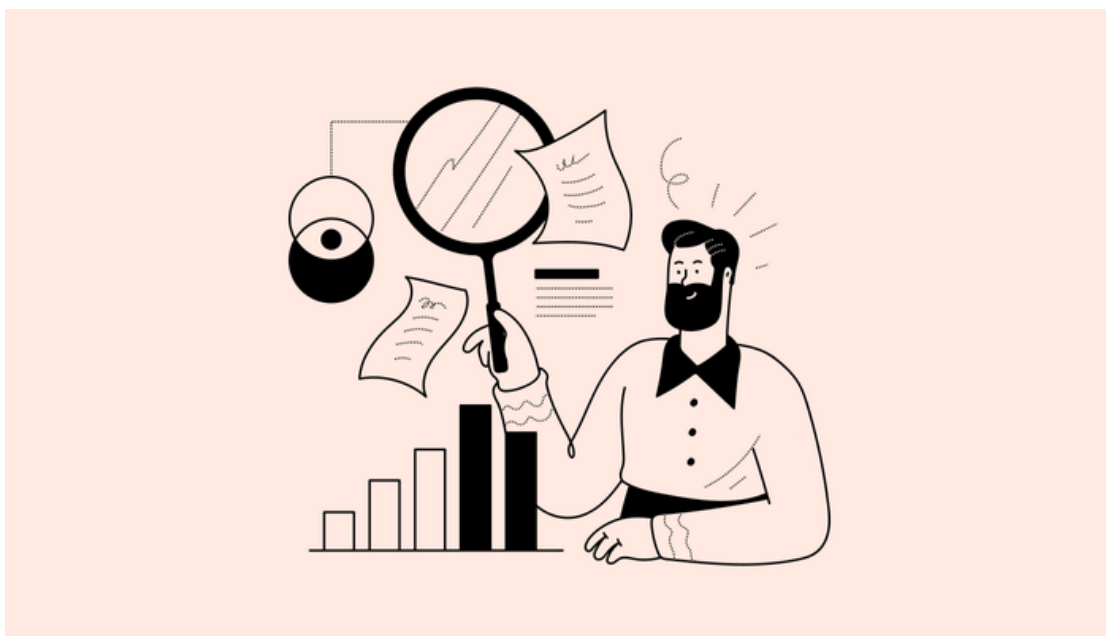
Ce service est divisé en deux :

- le Support opérationnel dont la mission est technique, tant en termes de nouveaux contrats que de nouveaux outils,
- le Support Accompagnement gérant la satisfaction client ou encore la sous-traitance.

L'objectif est de créer un troisième service, appelé Opérations, qui va récupérer et se spécialiser dans les liens avec la sous-traitance. Le but étant de surveiller davantage l'activité des sous-traitants, et notamment la relation avec nos assurés et la quantité de dossiers traités.

Le but est-il d'augmenter le flux à destination des sous-traitants ? M. BOSSIS le confirme. Mais de quelle manière ? Si l'IRD ne devrait pas être impactée, **c'est surtout l'Auto qui sera touchée en transférant davantage de garanties. Mais, toujours selon M. BOSSIS, il s'agit de garanties qui sont vouées à être automatisées d'ici 5 ans**, telles que la grêle par exemple, et qui, de toute façon, n'auraient plus été gérées par des gestionnaires.

Pour revenir au nouveau service Opérations, il sera constitué **d'un salarié et d'un manager.** Qui auront intérêt à bien s'entendre... Deux ETP, ça pourrait poser problème en cas d'absences. Mais M. BOSSIS nous dit avoir résolu le problème en étant en mesure de transférer temporairement l'activité à des salariés d'autres services et qui auraient toute compétence.



Réorganisation du service Risques sur mesure



Ce service permet de trouver des solutions pour nos assurés lorsque nos contrats ne répondent pas à leurs besoins. Il peut s'agir par exemple de certaines responsabilités civiles professionnelles comme celles des professions médicales, ou certaines assurances décennales pour des professionnels de la construction.

Une équipe est orientée vers les chargés d'affaires, une autre vers les CCP, une troisième vers l'offre flotte, et une dernière vers Joker Assur...

Les dirigeants de cette structure ont constaté que **l'organisation actuelle déséquilibre la charge et complexifie les points d'entrée.**

La réorganisation **va concerner les deux équipes en lien avec les chargés d'affaires et celle des CCP** qui ont actuellement trois activités principales :

- la souscription et gestion des contrats spécifiques
- l'accueil des sinistres relatifs à ces contrats
- le lien avec les chambres des métiers

A l'avenir, **les buts seraient de n'avoir plus qu'un point d'entrée pour le réseau commercial et d'aider davantage à favoriser la marque MAAF auprès de nos assurés.** Les équipes CAD et CCP ne seraient donc plus organisées par canaux de distribution mais **regroupées par missions :**

- une pour la souscription et gestion des contrats (nommée Souscription)
- une pour la gestion des sinistres, l'encaissement, les appels d'offres et le soutien technique (appelée Accompagnement)

Si au final, cette modification des périmètres n'aura que peu d'incidence technique pour les salariés qui sont déjà tous polyvalents, **nous craignons un sous-dimensionnement des équipes, et notamment celle de l'Accompagnement qui ne comprendra que cinq personnes.** Nous ne pouvons qu'espérer un faible absentéisme, sinon la charge deviendra vite surabondante, voire ingérable. Et dans ce cas, nous ne pourrions y croiser que des salariés en grande souffrance.



*** Question relative à des double-écoutes mises en place au DCRC sans que les salariés concernés en soient informés**

Les managers n'ont pas le droit de procéder à des écoutes « sauvages ». Tout salarié faisant l'objet d'une double-écoute doit être averti en amont.

*** Conditions matérielles de travail des CCP**

Nos dirigeants ne savent pas que des CCP se retrouvent dans certaines agences à travailler jusque dans les salles de pause, à y effectuer leurs tâches administratives, et surtout à y recevoir des assurés. Ce qui nous semble déplorable en termes d'image. Mais ce qui nous désole tout autant, c'est que l'employeur n'ait pas connaissance de ces faits. De là à dire qu'il se fiche de la vie de terrain pour ne se pencher que sur les résultats et sur ses beaux graphiques... Non non, nous n'irons pas jusque-là... Quoique... L'employeur aurait pu répondre, horrifié, qu'il allait se saisir du sujet dans l'instant. Ce qui eut été un minima. Mais c'est à nous d'être factuels et de nommer les agences concernées. Ce qui va bien retarder la gestion du problème. Mais nous n'irons pas non plus parler de dilettantisme. Quoique ce soit un mot bien délicat au regard de notre sentiment sur ce sujet...

*** Temps de pause au DCRC**

Que nos collègues du DCRC ne se fassent pas d'illusions, les temps de pause par demi-journée n'augmenteront pas. M. CROS s'y est déclaré favorable. Mais vu que les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent, que penser des paroles en l'air ?...

*** Conditions de travail des conseillers financiers**

Nous avons été alertés d'un mal-être certain concernant le métier de conseiller financier. L'absentéisme explose et l'inaptitude a fait son entrée. Notre employeur, toujours soucieux du bien-être au travail de ses équipes..., aurait prévu un plan d'action destiné à les recadrer. Recadrer ? Non, plutôt accompagner... Quoiqu'il en soit, ce plan d'« accompagnement » est top secret car il est hors de question de le présenter aux élus du CSEE. Par contre, on nous promet la main sur le cœur qu'il sera détaillé lors de la prochaine commission de suivi de l'accord de rémunération de la profession. Mais, nous demanderont les lecteurs les plus concentrés, pourquoi présenter un plan relatif aux conditions de travail dans une instance liée au sujet de la rémunération ? Réponse de la RH : parce que ! Oui mais pourquoi ? Parce que, on vous dit ! Nous nous sommes bien évidemment insurgés contre cette douteuse pratique qui émut plusieurs organisations syndicales. Au point que ce sujet aura forcément des suites assez rapides.

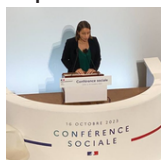


Conférence sociale : les propositions de la CGT pour augmenter les salaires

C'est dans un contexte d'inflation qui dure depuis des mois que la CGT participe à la conférence sociale réunissant syndicats, patronat et gouvernement, lundi 16 octobre, afin d'obtenir des avancées réelles pour les travailleurs et travailleuses.

La CGT à l'offensive en faveur des travailleurs et travailleuses.

Dans le cadre de la conférence sociale sur les bas salaires qui se tient, lundi 16 octobre, la CGT porte dans chacun des ateliers programmés des propositions dans l'intérêt de l'ensemble du monde du travail, pour augmenter les salaires tout en préservant notre système solidaire de protection sociale et pour améliorer le quotidien des plus précaires.



D'ores et déjà la CGT se félicite d'avoir obtenu de la première Ministre la tenue d'un quatrième atelier qui sera consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce sujet essentiel méritait bien mieux qu'un saupoudrage aléatoire sur les différents thèmes déjà prévus.

Partager la valeur c'est d'abord augmenter les salaires et tous les salaires, y compris ceux des fonctionnaires.

Et il y a urgence à cela tant la situation économique s'aggrave :

- Un niveau d'inflation qui demeure élevé (6 % en 2022 et près de 5 % pour 2023)
- Entre août 2021 et août 2023, les prix alimentaires ont progressé de 21,3 %. Ce sont les produits du quotidien qui sont les plus durement impactés (à titre d'illustration, pommes de terre + 24 % sur 12 mois, lait + 17,5 % sur 12 mois, électricité + 18 % sur 12 mois, gaz naturel et gaz de ville + 70,5 % depuis 2015, gazole + 58.8% depuis 2015, etc.)
- Des dépenses pré-engagées (logement, assurances, télécoms) et contraintes (essence, nourriture) qui pèsent beaucoup plus lourd dans le budget des ménages modestes (41 %) que des plus aisés (28 %) selon France Stratégie
- Une immense inquiétude pour 91 % des citoyen·nes qui pensent que l'inflation doit constituer une priorité du gouvernement mais 81 % d'entre eux et elles considérant que celui-ci n'agit pas assez
- Près d'un·e français·e sur trois rencontre des difficultés à se procurer une alimentation saine lui permettant de faire 3 repas par jour.
- Un·e français·e sur cinq vit à découvert (+ 3 points sur un an). C'est même 31 % pour les ouvrier·es et 25 % pour les employé·es.
- 45 % des français·es déclarent être dans l'incapacité de payer certains actes médicaux.

Et pourtant, dans le même temps, selon la DARES, **le salaire mensuel de base a reculé en termes réels (corrigé de l'inflation) entre le deuxième trimestre 2021 et le premier trimestre 2023.**

L'INSEE fait la même analyse **en prévoyant une baisse des salaires réels moyens par personne de -2,8 % entre l'été 2022 et l'été 2023**, et une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des ménages de -0,8% pour les deux premiers trimestres 2023.

Au premier trimestre 2023 les salaires ont baissé :

- 0,2% pour les ouvrier·es
- 0,8 % pour les employé·es
- 1,5 % pour les professions intermédiaires
- 2,1 % pour les cadres.
-

Les qualifications ne sont plus reconnues et rémunérées à la hauteur des richesses qu'elles permettent de créer. La baisse de pouvoir d'achat par rapport aux générations précédentes se joue dès le salaire d'embauche.

Les 4 propositions de la CGT s'articulent autour des points suivants (Détails ↓) :

- salaires, minima conventionnels, classifications et déroulés de carrière ;
- égalité femmes-hommes ;
- exonérations de cotisations sociales et aides publiques ;
- temps partiels, contrats courts.

SE SYNDIQUER ?

la
cgt
MAAF

POUR GARDER LE CONTACT



JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS