

La Gazette de
la CGT Maaf



**Venez vous
informer!**

Sommaire

- EDITO**
- LES RÉSULTATS COMMERCIAUX ANALYSÉS PAR LA DIRECTION**
- DÉCLARATION DES ÉLUS CGT AU CSEE DU 17 MARS 2025**
- IL FAUT BOOSTER HABITABOOST !**
- LES NAO DES SALARIÉS DU CSEE**
- ENCORE UNE NOUVELLE DOUBLE-ÉCOUTE AU DCRC !**
- LES QUESTIONS DIVERSES DE VOS ÉLUS PRÉFÉRÉS**
- INFOS DE LA CGT**



Commençons cette gazette par une note positive si vous le voulez bien, amis lecteurs.

C'est le printemps !!! Le retour des beaux jours, des balades en forêt sans risque de se prendre du plomb dans les fesses, des premiers barbecues, des nouvelles amours...

C'est le moment où le soleil se remet à chanter, les oiseaux à briller, les bourgeons à bourgeonner...

Et les challenges à foisonner... Vente de systèmes d'alarme VERISURE à l'Indemnisation (ah non, pardon, c'est du conseil...), challenge commercial très ambitieux dans le réseau pour rattraper les errements stratégiques de la dernière échéance (et dont nous allons évidemment reparler dans cette gazette)... Bref, ça bouge, ça remue... en un mot, ça vit ! Mais que tout cela ne nous empêche pas de profiter. Profiter des balades en forêt, des premiers barbecues, des nouvelles amours...

En un mot, de la vie...



SCAN ME



Les voix du
Siège Social



Les voix du
DCRC



Maaf
Indemnisation



Les voix du
Réseau Maaf



Rejoins ton groupe WhatsApp
pour rester informé

Les résultats commerciaux analysés par la direction



La Direction du développement est venue échanger avec les élus du CSEE à propos des (mauvais) résultats de la fin d'année 2024 et de ce début d'année 2025.

Comment se porte notre entreprise ?

Au 31 décembre dernier, elle a perdu environ 30 000 contrats Auto et 37 000 contrats Habitation. La prévoyance, la santé et le Pro sont également en forte baisse (respectivement - 11300, - 1500 et - 1200). Mais la collecte d'épargne est en hausse, le chiffre d'affaires augmente, et surtout... surtout... notre joignabilité est meilleure... Si c'est pas une bonne nouvelle, ça, madame...

Pour ce qui concerne les parts de marché perdues, M. REY se veut rassurant. En effet, que sont 30 000 contrats Auto sur un total supérieur à 4 millions ? Et que sont 37 000 contrats Habitation sur un total supérieur à 2,7 millions ?

Certes... Mais si cette perte est si dérisoire, pourquoi opérer un virage à 180 degrés en ouvrant les vannes de gestes commerciaux à fond après les avoir fermées à la clé à molette avant la dernière échéance ? Pourquoi, lors du Live du 27 février, avoir clairement dit que « personne ne veut avoir à revivre une année comme celle de 2024 » ? Et surtout, pourquoi Romain CROS a-t-il accusé les salariés du réseau de ne pas avoir utilisé l'ensemble des enveloppes de 2024 tout en interdisant d'y toucher lors de l'échéance ?

La Direction chercherait-elle à minimiser ses erreurs de jugement ? Refuserait-elle d'endosser la responsabilité d'une année catastrophique ?

D'autant que l'augmentation du chiffre d'affaire est un résultat de court-terme dû en partie à l'augmentation tarifaire compensant la baisse du nombre de contrats. Mais si ce nombre n'augmente pas à nouveau en 2025 ?... Or, les mois de janvier et février montrent un manque de 20 000 contrats Auto et de 21 000 contrats Habitation au regard des objectifs... Et malgré le challenge mis en place, M. REY est dans la totale impossibilité de se prononcer sur le besoin d'une nouvelle augmentation tarifaire en 2026, ni de son taux. Or, après l'échéance que nous avons vécue, ce serait une catastrophe commerciale. La politique du sparadrap chère à M. REY (on tire un bon coup et après on est tranquille... mais ne voyons là aucune grivoiserie...) est donc sacrément risquée...

De plus, l'enveloppe 2024 non consommée, soit environ 15 millions d'Euros, a été réinjectée dans le chiffre d'affaire et l'a artificiellement gonflé plutôt que servir à la rétention. Pourquoi ??? Pourquoi avoir fait le choix de gonfler artificiellement le chiffre d'affaire si ce n'est pour cacher ou à minima dédramatiser une année désastreuse ? A chacun de tirer ses conclusions...

Les résultats commerciaux analysés par la direction (suite)



Au delà des histoires de contrats ou de chiffre d'affaire, une autre erreur fondamentale de nos directeurs est d'avoir perdu environ 10 000 assurés en 2024. Parmi ceux-ci se trouvent des profils volatiles que nous aurions de toute façon pu perdre. Mais surtout, nombreux sont ceux qui sont partis alors qu'ils avaient un très bon profil et faisaient confiance à leur conseiller personnel depuis de nombreuses années. Et pour ce conseiller, voir partir un assuré avec lequel il avait su créer une relation de confiance dans le temps, et ce sans avoir aucun moyen à disposition pour le retenir, est un coup de couteau dans le dos. La direction va donc devoir cravacher pour retrouver du lien avec sa base...

A ce propos, nous vous communiquons, lecteurs modestes et géniaux, la déclaration lue par vos élus préférés pendant l'instance. Elle résumera au mieux le ressenti qui fut le nôtre pendant cet échange.

Déclaration des élus CGT au CSEE du 17 Mars 2025

Depuis la création du CSEE Niort, la CGT ne cesse de faire remonter le mal être ambiant dans le réseau commercial. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que la fin de l'année 2024 n'a rien arrangé...

Nous saisissons donc l'opportunité de la visite de la direction développement du réseau dans l'instance pour attirer son attention sur plusieurs points qui contribuent à ce mal être :

Avis d'échéance de fin d'année

Les équipes commerciales ont vécu une échéance avec des hausses tarifaires historiques pour la MAAF. Cette période a été très éprouvante pour les conseillers qui ont dû justifier tant bien que mal ces augmentations, et ont eu les plus grandes difficultés à conserver les bons clients avec le peu de moyens qui ont été attribués.

De fait, d'après les remontées terrain, il en ressort un profond sentiment de **gâchis** :

Gâchis du travail des conseillers qui s'évertuent à faire perdurer la relation client sur le long terme. En effet, **les clients ne souscrivent pas et ne se fidélisent pas tous seuls !!** Les équipes commerciales le confirmeront : il est énergivore de conquérir, de multi équiper et de fidéliser. Le fruit de tout ce travail pour le bien de l'entreprise n'a pas été respecté !

Pour les conseillers, la relation client n'est pas juste un discours, c'est une réalité de terrain.

C'est un réel manque de reconnaissance de ce travail que de ne pas donner les moyens de fidéliser les clients.

Injustice en live !!

La direction a décidé de réaliser un live pour communiquer aux équipes les conséquences de ces hausses tarifaires en leur donnant les résultats commerciaux. Que dire ?...

Que celui-ci a été mal accueilli par les équipes ? C'est un euphémisme...

Il en ressort un autre profond sentiment, celui de **l'injustice**. En effet, les conseillers ont fait preuve de courage et de professionnalisme face aux conditions difficiles de fin d'année.

Malgré cela, on en remet une couche. On explique qui faut reboucher les trous dans la raquette suite à l'évaporation causée par le manque de moyens alloués à la fidélisation client de cette fin d'année.

Il faut y aller !!! Reconquérir, multi équiper, dépasser nos objectifs... En bref, remplir la baignoire qu'on avait laissé se vider malgré nos alertes en amont.

Les moyens ? En premier lieu, du budget pardi !! Où était-il en fin d'année quand on disait aux clients qu'on ne pouvait rien faire ? Ou si peu...

En second lieu, un coup de pression sur les équipes : « Du brut, du brut, du brut ! » Il faut essorer les flux, être investi dans le challenge, SPRINTER !! On a même entendu qu'il faut partir sur de l'offre « moins couvrante » sur l'habitation, donc baisser le niveau de couverture de nos sociétaires propriétaires.

Est-on réellement en adéquation avec nos valeurs mutualistes ? Les conseillers ont déjà la réponse.....

En récompense de cette exigence d'activité soutenue, un voyage qu'on aura bien du mal à gagner ou une éventuelle boîte de pâté... Nous laisserons le réseau juger...

Reconnaissance client / Malaise des conseillers

Enfin, que dire de notre reconnaissance client ? Les conseillers ressentent un profond malaise quant au discours totalement contradictoire qu'ils doivent tenir face aux clients en à peine trois mois, et qui entame leur crédibilité. En décembre, on ne peut rien faire, ou encore une fois si peu...

Fin janvier, nous pouvons remettre du budget ; et enfin, début mars, nous devons crier haut et fort que nous pouvons faire des offres pour de nouveaux contrats souscrits à la MAAF. Les clients se sentent lésés et leur confiance est plus qu'entamée... et, par conséquent, l'image de marque de la MAAF avec.

Ces éléments, fruits des différentes remontées du terrain partout en France, sont inquiétants quant à l'état de mal être des salariés du réseau commercial, lié à la perte de sens de leur travail et surtout au manque de reconnaissance.

Les élus CGT alertent sur cet état de mal être, sur la surcharge de travail résultant des injonctions contradictoires, et des risques psycho socio organisationnels qui ne peuvent que s'être accrus.

Sur ce constat de mal être et le besoin urgent d'y remédier, les Elus CGT confirment: AGIR est vital, REAGIR est une nécessité !!

Il faut booster HABITABOOST !



Pour résorber la perte de contrats habitation, il a été décidé d'imposer aux salariés du réseau la présentation de deux offres aux assurés lors de l'élaboration de devis, tout en priorisant la formule Essentielle. Formule qui était encore assimilée il y a peu à du discount ne répondant pas au devoir de conseil vis-à-vis des propriétaires... Or, aujourd'hui, ce contrat serait devenu bankable ??? Ce revirement ne peut que nous inciter à conclure qu'au vu des résultats commerciaux en berne, il faut faire feu de tout bois...

Les NAO des salariés du CSEE



Comme pour vous, lecteurs salariés de la MAAF, ceux du CSEE ont droit à des négociations annuelles salariales. Les syndicats endossant encore une fois un costume de patron, c'est l'occasion de découvrir leur vrai visage.

Sans surprise, c'est la proposition de la CFDT, majoritaire dans l'instance, qui l'emporte, à savoir 0.9% d'augmentations générales avec minimum de 500 Euros bruts annuels + 1.2% d'augmentations individuelles.

Nous avons revendiqué une augmentation de 100 Euros nets par mois sans augmentations individuelles, ce qui était plus favorable aux salariés. N'ayant pas été entendus, nous retenterons notre chance quand nous serons plus forts après les prochaines élections. Et c'est là que vous avez un rôle capital à jouer, chers lecteurs. On compte sur vous pour compter sur nous !!!

Encore une nouvelle double-écoute au DCRC !



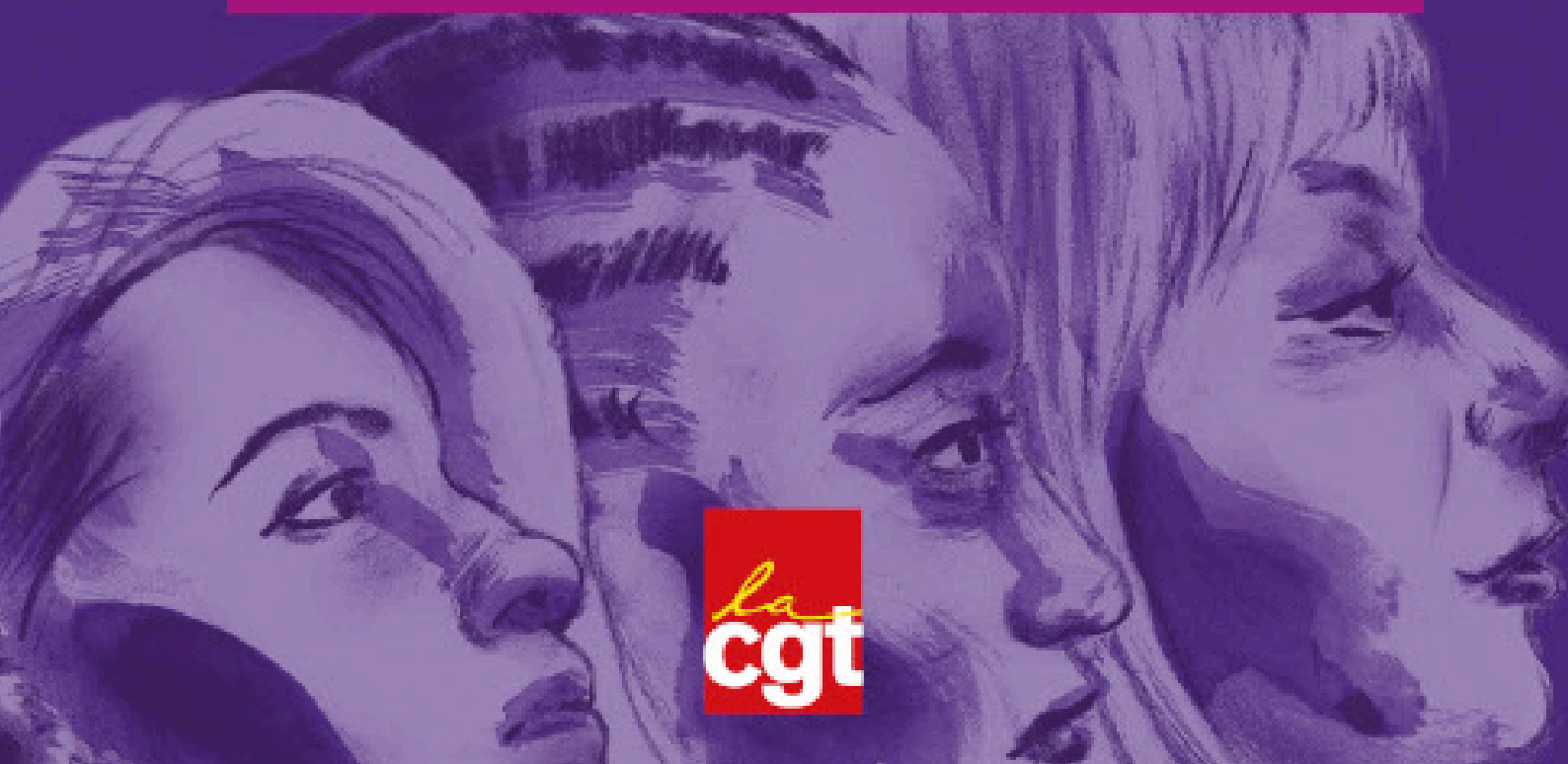
Ce nouveau système, dit « double-écoutes pédagogiques », est testé aux DCRC de Lille et Bordeaux. L'objectif théorique est de permettre aux salariés de gagner en autonomie en s'auto-évaluant. Avec l'aide de leur manager, bien évidemment... ou d'un ambassadeur.

Quantitativement, il s'agit de programmer entre six et douze sessions en un an, chacune devant générer trois enregistrements d'appels à même d'être travaillés avec le manager, même si le salarié a la main sur la conservation ou la suppression de chaque appel en fonction de son ressenti. De plus, les enregistrements ne peuvent être conservés plus d'un mois.

Si ce test a réellement une vocation purement pédagogique, pourquoi pas. Mais le problème tient au fait qu'il vient s'ajouter à tous les moyens de surveillance déjà en place, comme par exemple la double-écoute au poste de travail ou la double-écoute aléatoire et tournante.

Quoiqu'il en soit, nous n'y verrons certainement pas un moyen de flicage supplémentaire ni un risque accru pour les salariés... Certainement pas... Quoique ?... De toute façon, nous invitons les testés à nous tenir informés de toutes les potentielles dérives qu'ils pourraient subir.

Légalité c'est pas sorcière



Travail, salaire, retraite : l'égalité n'attend plus !

Travailleuses : la triple peine

Malgré des décennies de luttes, l'égalité entre les femmes et les hommes au travail est encore loin d'être réalité. Les femmes salariées gagnent toujours en moyenne un quart de moins que les hommes. Si l'on prend en compte les privé-es d'emploi, cet écart grimpe à 30 %.

Pourquoi ?

Parce que les femmes subissent davantage le temps partiel imposé (8 postes à temps partiel sur 10 sont occupés par des femmes).

Elles sont plus nombreuses dans les métiers moins payés et leur dérou-

lement de carrière est souvent bloqué. En effet, à l'arrivée d'un enfant, ce sont encore les femmes qui mettent le plus souvent leur carrière entre parenthèses : une femme sur deux réduit ou interrompt son activité, contre seulement un homme sur neuf.

Et à la retraite ? Ces inégalités se payent cash !

Les femmes retraitées touchent en moyenne 40 % de moins que les hommes.

Près d'une femme sur deux perçoit une pension inférieure à 1000 euros brut par mois.

Les femmes travaillent 8 mois de plus, en moyenne, que les hommes avant de pouvoir partir.

38 % des femmes quittent le travail avec une carrière incomplète et elles subissent la décote.

Conséquences ? Les femmes retraitées sont plus souvent dans la pauvreté, dépendantes financièrement et en difficulté pour accéder aux soins médicaux. Quitter un conjoint violent devient encore plus compliqué quand on ne peut pas subvenir à ses besoins.

La réforme des retraites de 2023, un coup de massue de plus pour les femmes !

Les femmes sont les premières touchées par l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de départ et l'aggravation de la décote. La majoration de durée d'assurance pour enfant (MDAE) ne compense pas la perte des annuités requises, encore moins avec les annuités supplémentaires prévues par la réforme 2023, alors que 95 % des congés parentaux sont pris par les femmes.

Pourtant, la mobilisation contre cette réforme a été massive et nous continuons à exiger son abrogation !

Le 8 mars, on se lève et on manifeste pour :

- **L'égalité salariale** et la reconnaissance de nos métiers ;
- **L'abrogation de la réforme des retraites** de 2023 ;
- **La retraite à 60 ans**, sans décote, avec un minimum à 2000 euros ;
- **La prise en compte des années de maternité** et des temps partiels imposés ;
- La **réindexation des retraites** sur les salaires et non sur l'inflation ;

- Le retour à un **calcul de la pension sur les 10 meilleures années** (et non 25) ;
- **La suppression de la décote** et la prise en compte des carrières hachées ;
- **La revalorisation des pensions** des femmes retraitées.

**Le 8 mars, sera
#UnJourSansNous :
pour gagner l'égalité
au travail et dans la vie,
on arrête tout.**



Les questions diverses de vos élus CGT



1/ SUITE PÉRIODE D'ÉCHÉANCE :

Les salariés du réseau ont pris connaissance du mail de M. Cros du 27 janvier. Bien que ce message reconnaisse brièvement les difficultés rencontrées en fin d'année en raison de la hausse tarifaire, il se concentre principalement sur des conseils pour 2025, formulés sur un ton virulent.

Nous souhaitons attirer votre attention sur plusieurs points :

- **Pression accrue** : Les conseils de M. Cros insistent sur la nécessité de mieux qualifier les rendez-vous, d'en générer plus, et d'augmenter les devis. Cette pression supplémentaire est difficilement supportable après une année déjà éprouvante.
- **Éthique et relation client** : La demande d'« essorer » les clients soulève des questions éthiques importantes. Comment pouvons-nous maintenir notre devoir de conseil tout en appliquant de telles directives ?
- **Déconnexion de la réalité** : La direction commerciale semble déconnectée de la réalité quotidienne des salariés en agence. Nous faisons face à des clients de plus en plus difficiles, exacerbés par l'augmentation des tarifs, tout en travaillant 6 jours /7.
- **Reconnaissance insuffisante** : La faible augmentation salariale de 0,9% ne reflète pas les efforts et le dévouement des salariés. Il est crucial de reconnaître le mal-être grandissant au sein des agences.

Pourriez-vous prendre en compte ces préoccupations et mettre en place des mesures concrètes pour améliorer nos conditions de travail et reconnaître véritablement notre engagement ?

Réponse : le sujet ayant été débattu précédemment avec M. REY, la RH ne souhaite pas s'étendre. Ce qui l'arrange bien...

2/ Arbitrages P3CO :

Lors du CSEE de janvier, plusieurs élus ont porté le sujet de la P3CO, et des arbitrages à envisager du fait de la fin d'année 2024 très compliquée suite à la hausse de tarifs conséquente. La direction nous a dit prendre en compte nos remarques, et que des arbitrages seraient étudiés sur les mois de février et mars, en faisant preuve de bienveillance.

En parallèle, sur le terrain, le discours semble bien différent.

Pas ou peu d'arbitrage prévu, car finalement, cet avis d'échéance n'aurait que peu impacté les résultats des agences.

La direction voudra bien nous confirmer que les arbitrages seront étudiés d'une manière différente cette année, et qu'il n'est pas envisageable que les salariés soient lésés du fait de la politique tarifaire de la MAAF ?

Réponse : Idem que pour la question 1.

3/ FORMULES JATT :

Lors du passage du CCA d'Ollioules en CMI, il avait été promis aux salariés ex-CCA qu'ils conserveraient leurs avantages, notamment une formule JATT 12.

Malheureusement, les écrits restent et les paroles s'envolent...

Se pose maintenant le problème chaque fin d'année lors du choix des formules JATT; où il est suggéré aux anciens de laisser la place aux nouveaux pour les formules Jatt les plus hautes (12), sous prétexte qu'il faut que cela tourne, et qu'il faut répartir entre les 3 formules Jatt existantes (4, 8 ou 12), et avec des quotas pour chaque formule.

Concrètement, qui décide de ces quotas dans chacune des formules ?

...

Les questions diverses de vos élus CGT



...

L'accord temps de travail spécifie bien que le manager peut appliquer des arbitrages entre les demandes des salariés sur les formules Jatt ; mais pour autant, dans le cas d'un CMI, pourquoi ne pas mettre tous les salariés qui le souhaitent à 12 Jatt ? Cela ne désorganiserait pas pour autant l'unité de travail ; bon nombre d'agences sont bien à 17 ou 22 Jatt avec des effectifs moindres par entité.

Surtout qu'avec Hope, l'organisation du travail est d'autant facilitée.

Réponse : C'est la direction qui décide des quotas de JATT dans chaque centre, et ce dans le but affiché de répartir au mieux les amplitudes de travail. Reconnaissons leur également le fait d'avoir augmenté les quotas de formules hautes pour mieux répondre aux demandes des salariés. Mais en ce qui concerne la promesse faite à ceux d'Ollioules ? Pas de réponse. Nous en concluons encore une fois que les promesses n'engagent jamais les directeurs mais uniquement ceux qui les écoutent...

4/ AGENCEMENT NARVAL :

Un problème de place de travail devient de plus en plus préoccupant à Narval. Depuis quelque temps, le nombre de places allouées à certaines équipes est insuffisant par rapport à leurs besoins. Ce manque de place engendre des frustrations croissantes parmi les salariés.

Les aménagements initiaux avaient pour objectif de favoriser les liens entre les salariés par la proximité, en permettant aux membres d'une même équipe de travailler ensemble dans un espace commun. Cependant, ce n'est plus le cas. En raison du manque de place, les salariés sont contraints de chercher des postes de travail sur d'autres plateaux, ce qui perturbe la cohésion d'équipe et la communication interne.

Plusieurs causes peuvent expliquer cette situation :

- **Croissance des équipes :** L'augmentation du nombre de salariés dans certaines équipes n'a pas été accompagnée d'une augmentation proportionnelle des places de travail disponibles.
- **Répartition inégale des espaces :** La distribution des espaces de travail n'a pas été ajustée en fonction des besoins réels des équipes, créant ainsi des déséquilibres.
- **Manque de flexibilité des aménagements :** Les aménagements actuels ne permettent pas une adaptation rapide aux changements dans la composition des équipes ou à l'évolution des besoins en espace.

Ce manque de place entraîne des conséquences négatives sur le moral des salariés, leur productivité et leur capacité à collaborer efficacement. Il est donc crucial de trouver une solution pour remédier à cette situation.

Nous demandons donc des locaux plus adaptés au nombre de personnes dans les équipes afin de restaurer un environnement de travail harmonieux et de permettre aux salariés de travailler dans des conditions optimales.

- **Quelles sont les mesures prévues pour augmenter le nombre de places de travail disponibles pour chaque équipe ?**
- **Est-il possible de réévaluer la répartition actuelle des espaces de travail pour mieux répondre aux besoins des équipes ?**
- **Y a-t-il des projets d'agrandissement ou de réaménagement des locaux pour mieux accueillir les salariés ?**

Réponse : Les salariés concernés doivent faire remonter leurs besoins à leur manager qui fera suivre au service Immobilier.

Les questions diverses de vos élus CGT



5/ TAUX D'ABSENCE MOIS DE MAI :

Lors du CSEE de décembre, la direction nous a dit accorder un taux d'absence de 50% sur les 3 ponts du mois de mai pour les centres d'indemnisation.

Aux QD du CSEE de janvier, la direction nous indique que les taux de congés sont fixés à 40% sur les 3 ponts de mai 2025 pour le DCRC.

Au vu du flou qui règne, et des règles qui changent d'une direction à l'autre, la direction voudra bien nous communiquer les taux d'absence autorisés sur les ponts du mois de mai pour le SIM, ainsi que pour chaque service existant chez MAAF.

Réponse : Nos interlocuteurs RH se bornent à dire que l'appréciation est laissée à chaque direction-métier. Impossible pour nous d'en savoir davantage. Mais étant donné que les salariés concernés ne peuvent pas avoir de réponse de la part de leur manager, qui pourra les éclairer ?...

6/ DROM :

Il a été annoncé de nouvelles mesures dans les Drom, à savoir l'arrêt des souscriptions sur les risques pros avec locaux, à cause des émeutes qui ont eu lieu aux Antilles.

Se pose maintenant la question du portefeuille clients professionnels.

Quel accompagnement a prévu la direction suite à cette annonce ? Une régularisation des objectifs est-elle envisagée ?

Sur un plus long terme, s'il n'y a plus de souscription possible de contrats pros dans les DROM, que vont devenir les salariés concernés ?

Réponse : La direction du développement a décidé de maintenir la commercialisation des contrats Pro, mais en y insérant une clause excluant l'assurance en cas d'émeutes. Cette résolution portant uniquement sur les nouvelles affaires, les CCP ne se verront pas imposer la révision des anciens contrats.

7/ LIFE DIRECTION :

Lors du live de la direction, que de bonnes nouvelles !

De nouvelles offres commerciales pour satisfaire les clients.

Et pour les salariés qui surperformeront, au mieux un voyage d'étude, au pire une boîte de pâté, voir rien du tout...

Les salariés ont très peu apprécié cet instant ; et on imagine bien que les clients ayant subi l'augmentation tarifaire conséquente n'apprécieront guère non plus.

Augmenter considérablement les tarifs, pour ensuite partir à la reconquête via de nouvelles offres... Comment expliquer une telle erreur stratégique chez Maaf ?

Réponse : Idem que les questions 1 et 2

Les questions diverses de vos élus CGT



8/ ARRETS MALADIE :

Peut-on connaître le nombre d'arrêts maladie des conseillers financiers sur l'année 2024 et les secteurs concernés ?

Réponse : Nous n'avons pas obtenu de réponse à propos des secteurs mais on nous apprend que sept salariés étaient en arrêt maladie sur 87 en novembre et décembre 2024.

9/ CEC ITI :

Un CEC Itinérant est prévu dans la journée que sa mission change pour le lendemain, celle-ci a lieu sur une agence située à plus de 2h de route et nécessite une nuit d'hôtel.

Il se voit donc contraint de passer par chez lui préparer sa valise et repartir vers l'hôtel où il arrivera tardivement.

Qu'en est-il du temps de trajet effectué le soir ? Est-il couvert en cas de sinistre ? Comment sont comptabilisées les heures ?

Réponse : Il s'agit de distinguer selon que les salariés ont été embauchés avant ou après le 1er janvier 2018.

S'ils l'ont été avant, ils font partie d'un cercle fermé. Pour eux, le temps de trajet est compté comme temps de travail moins une franchise de 30 minutes par trajet.

En revanche, pour les salariés embauchés depuis 2018, leur temps de déplacement n'est pas du temps de travail. Leur seule « compensation » du temps passé sur la route est le fait qu'ils bénéficient de la prime d'itinérance, prévue dans l'accord d'itinérance Covéa.

Mais les uns comme les autres sont couverts en cas de sinistre dans le cadre du trajet-travail.

10/ CEC ITI (bis) :

Une mission d'un CEC ITI a lieu le lundi matin dans une agence située à plus de 200 kms. L'itinérant pour être en poste à 9h se voit contraint de partir la veille soit le dimanche. Comment seront comptabilisées les heures engagées au service de l'employeur sur son temps privé du dimanche ?

Réponse : Quelle que soit la date d'embauche, les salariés ne bénéficient d'aucune récupération en temps. C'est pourquoi nous leur déconseillons fortement d'accepter ce type de mission, même si la RH prévient que ces déplacements doivent rester exceptionnels.



Sommet sur l'IA : des effets d'annonces mais aucun cadre réglementaire

La France a accueilli le Sommet sur l'intelligence artificielle les 10 et 11 février 2025. Derrière des effets d'annonces de la part de gouvernements qui indiquent vouloir une intelligence artificielle « éthique et durable », ce sommet a surtout été l'occasion de dérouler le tapis rouge aux géants de la tech, dans un contexte où certains de ses acteurs les plus proéminents (Meta, Google, Elon Musk...) se rangent derrière l'extrême droite, et mettent tout en œuvre pour la faire progresser.

Les syndicats mis sur le banc de touche

Les effets d'annonces autour de l'intelligence artificielle (IA) sont assez hypocrites, car nous savons tous que l'IA va profondément transformer nos métiers. Pourtant, il a fallu batailler pour que la Confédération européenne des syndicats (CES) soit invitée aux discussions, dont certaines se sont déroulées en catimini au ministère du Travail. Le 10 février, seuls l'Organisation internationale du travail (OIT) et Uni Global Union ont été conviés à s'exprimer lors du sommet, tandis que la CGT n'a pas eu voix au chapitre.

Pour Emmanuel Macron et l'Union européenne, l'enjeu est avant tout géopolitique : il s'agit de ne pas se laisser distancer par la Chine ou les États-Unis dans la course au développement de l'IA et de ne pas perdre des marchés potentiellement très lucratifs. Le président de la République a ainsi annoncé l'allocation de 109 milliards d'euros de fonds publics et privés au développement de l'IA, alors qu'au niveau national, on invoque le déficit pour justifier des coupes budgétaires, notamment dans la Sécurité sociale. Il n'est donc pas surprenant que les syndicats aient été relégués au second plan par les organisateurs du sommet.

Cette mise à l'écart des forces syndicales n'est pas un oubli, mais une stratégie délibérée pour marginaliser les travailleurs mobilisés. Alors que les luttes syndicales contre les géants de la tech (Amazon, Meta, Tesla) se multiplient en Suède, en Allemagne, au Canada et au Kenya, consulter les travailleurs et leurs représentants de manière marginale est une erreur stratégique et démocratique.

Lors du sommet, Uni Global Union a pu diffuser une vidéo illustrant la réalité des « travailleurs du clic ». Pour construire une IA durable et respectueuse des droits des travailleurs, la France doit adopter une stratégie industrielle en ce sens. Cela passe par la protection d'entreprises comme Atos, qui gère les supercalculateurs indispensables au fonctionnement de l'IA, et par la mise en place d'un cadre multilatéral solide encadrant l'IA, de sa conception à ses impacts sur l'environnement, nos démocraties et nos métiers.

Si les États signataires de la déclaration finale du sommet souhaitent réellement une IA éthique, durable et inclusive, cela ne pourra se faire qu'au sein des instances internationales. C'est pourquoi la CGT plaide pour des travaux rapides sous l'égide de l'ONU et de l'OIT, afin de mettre en place une convention protégeant les droits des travailleurs et de leurs représentants à l'échelle mondiale. La CES appelle également à l'adoption d'une directive européenne sur les systèmes d'IA au travail, avec le soutien de ses affiliés français.

Cependant, ce sommet, comme d'autres avant lui, n'a débouché que sur une charte non contraignante, non signée par les États-Unis ou le Royaume-Uni. Les patrons s'en réjouissent : en ne poussant pas pour une directive européenne, le gouvernement joue la montre et laisse le capital développer l'IA à sa guise. Comme l'a exprimé le représentant de la CPME lors de la conférence « IA et avenir du travail » : « Le vrai sujet de l'IA, c'est sa diffusion et non pas sa régulation. »

Mais la CGT ne lâche rien ! Si l'IA est développée sans régulation et reste aux mains des géants de la tech et des intérêts patronaux, notre planète, nos systèmes démocratiques, nos métiers et nos qualifications seront en danger. Rien que pour l'environnement, le coût de l'IA est énorme : entre la gestion des serveurs et la consommation énergétique faramineuse, il est nécessaire de repenser le modèle, comme le conseille Fabienne Tatot, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT, au Cese.

Le gouvernement français doit donc assumer ses responsabilités et ne pas se laisser piéger par la course au progrès technologique guidée uniquement par le profit. Le patronat sait déjà ce qu'il a à gagner avec une IA non réglementée. Lors de son intervention à la table ronde « IA et avenir du travail » du sommet, la représentante du Medef a laissé échapper un des objectifs patronaux : que « l'IA arrête le diplôme à vie ».

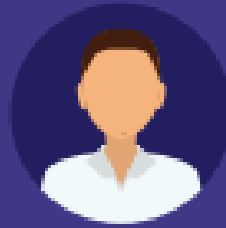
Du lieu de travail aux instances internationales, le syndicalisme doit porter la nécessité de réguler l'IA. La CGT est pleinement engagée pour fournir tous les outils nécessaires afin que les travailleurs puissent comprendre les enjeux et les moyens d'action pour reprendre la main sur l'IA.

Les représentants CGT lors du CSEE





Se syndiquer est un droit à la CGT c'est un plus



Le 8 mars, JE ME SYNDIQUE POUR LE DROIT DES FEMMES À L'ÉGALITÉ !

C'EST DANS LES ACTIONS, LES INITIATIVES REVENDICATIVES, LES MANIFESTATIONS QUE LE PLUS SOUVENT LES SALARIÉ-E-S ADHÉRENT À LA CGT. C'EST DANS CES INSTANTS OU L'ON RETROUVE DE LA SOLIDARITÉ, OÙ NOUS RECONSTRUISONS DES LIENS DE TRAVAIL, QUE COLLECTIVEMENT NOUS SOMMES PLUS FORT-E-S POUR EXIGER DE VIVRE DIGNEMENT DE NOTRE TRAVAIL.

- Obtenir l'égalité salariale.
- Permettre aux femmes l'accès à la formation professionnelle, élément indispensable pour leur assurer une égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.
- Revaloriser les métiers à prédominance féminine.
- Lutter contre la précarité et les temps partiels subis.
- Adapter la charge de travail au temps de travail.
- Que les salariées à temps partiel aient les mêmes avantages en termes de prime, promotion, avancement, que les salariés à temps complet.
- Réduire le temps de travail à 32 heures sans perte de salaire pour permettre à toutes et tous de mieux équilibrer la vie au travail et hors travail mais aussi équilibrer le partage des tâches domestiques.
- Des droits à congés familiaux.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et surtout les prévenir.

La colère gronde en France, elle s'exprime de manières différentes, avec un point commun: la volonté d'un grand nombre de pouvoir s'exprimer et d'être entendues!

Les adhésions dans la période sont la preuve que la CGT répond aux attentes des salariées dans toute leur diversité et leur permet d'exprimer leurs revendications, d'agir, de compter pour une, sur leur lieu de travail. Elles nous démontrent que la colère, le vécu de l'injustice, la dégradation des conditions de travail et de vie n'est pas une fatalité. Plus nous serons nombreuses, plus nous serons en capacité d'imposer nos revendications, d'exiger des réponses concrètes à l'urgence sociale, fiscale, écologique et économique!

30 520 salarié-e-s ont fait le choix d'adhérer à la CGT en 2021.



« MAINTENIR, RENFORCER, VALORISER NOS EMPLOIS »,
« AUGMENTER LES SALAIRES ET PENSIONS MAINTENANT », C'EST NOTRE EXIGENCE !
NE PLUS ÊTRE INVISIBLE, ENFIN COMPTER POUR UNE !

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone: 01 55 82 81 94, fax: 01 48 51 51 80, courriel: orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr.

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante: droitscgt.fr



Syndiquez-vous sur cgt.fr

