



La GAZETTE

Le bulletin d'information officiel de vos élus CFE-CGC la Mondiale

Novembre 2021
NEWSLETTER N°9

DU NOUVEAU DANS LE GROUPE

Depuis 2008, **André Renaudin** directeur général d'Ag2r la Mondiale a permis au groupe de passer la crise financière de 2008 et celle que nous connaissons tous depuis la Covid-19 . Nous ne pouvons que le remercier pour son engagement et le travail accompli.

Nous profitons de la nomination de **Bruno Angles** à la tête du groupe à compter du 01 Mai 2022 pour lui souhaiter la même réussite dans nos futurs défis, dont celui de positionner notre groupe comme un incontournable de la protection sociale et patrimoniale.

Il trouvera auprès de la CFE CGC de l'UES La Mondiale, un partenaire conscient des défis que nous devons collectivement relever, attaché à la participation et au maintien d'un dialogue social constructif garant du « bien vivre au travail » des salariés du Groupe.

EDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

"En novembre, s'il tonne, la fin de l'année sera bonne."
Il faut espérer que ce dicton prenne tout son sens....

Vos élus CFE-CGC porteront vos inquiétudes lors des instances dédiées, nous porterons vos « voix » lors des négociations tel que la QVT (qualité de vie au travail), accord Handicap et bien évidemment sur l'accord Télétravail..... les NAO, malheureusement ne commenceront qu'en 2022.

Bien syndicalement

Cyril Franches
Délégué Syndical Central



FOCUS DE NOVEMBRE



- AVIS POLITIQUE SOCIALE & ORIENTATIONS STRATEGIQUES
- INFOS ACTIVITES COMMERCIALES
- QUOI DE NEUF CHEZ NOS CONFRERES
- ACTION LOGEMENT
- JOURS FERMETURE 2022
- ŒUVRES SOCIALES & ANCV
- DISPOSITIFS EPARGNE SALARIALE LA MONDIALE

Avis CSE sur la Politique Sociale & les Orientations Stratégiques

L'année 2021 a marqué un tournant considérable pour notre Politique Sociale, malgré les efforts encourageants relevés en 2020. La crise sanitaire a certainement accéléré le processus actuel, mais les annonces récentes de réduction des frais et des conséquences sur la réduction des effectifs à venir (167 personnes de l'épargne retraite) faites par la Direction ne font que fragiliser la dynamique des années précédentes.

De cette fragilité, naissent d'emblée des questions qui trahissent notre inquiétude :

- Quels seront les besoins organisationnels et la trajectoire de demain ?
- Quels sont nos leviers d'aujourd'hui pour y parvenir ?
- Comment fidéliser nos salariés afin d'éviter une perte de compétences et de connaissances essentielles à nos activités ?
- Comment limiter les impacts sur les compétences de certains métiers, et à terme les effectifs, de la Transformation Digitale du Groupe qui tarde à se mettre en place ?

Nos craintes trouvent également écho dans la tenue du Plan d'entreprise « Impulsion 20-22 », dont les ambitions, prises une par une et observées à la fin de cet exercice, laissent encore percevoir de grandes difficultés de mise en œuvre ou des retards préoccupants.

- Comment maintenir un plan d'économies dans la durée, si son atterrissage en 2022 est hypothétique et non sans conséquence sur le quotidien, et l'avenir, des salariés ?
- Sur le plan de la conduite générale de nos activités, notre capacité à générer du résultat doit nous permettre d'améliorer et d'accroître la rentabilité de nos opérations. Mais quelles sont les pistes pour améliorer le résultat nécessaire à nos ambitions ?
- Quelles solutions pour la transformation de la distribution, qualifiée jusqu'à présent d'enjeu clé, où peu de réussites sont observables et où les pratiques restent encore très disparates et empiriques ?
- Quelles seront les conséquences de nos nouvelles Orientations Stratégiques du Groupe sur la Politique Sociale ?

Nous attendons du Conseil d'Administration qu'il soit porteur d'une vision stratégique répondant aux enjeux économiques et sociétaux qui se présenteront, afin de garantir la pérennité et l'indépendance du Groupe.



Synthèse de la commission métier du 15 Novembre 2021 – Actualités réseau commercial

Point d'attention sur l'actualité

La Grande Sécu : le législateur fait pression sur les frais de gestion et de distribution trop élevés

- **Les PER** : les frais de distribution sont jugés trop élevés, des discussions ont lieu entre les collaborateurs de Bruno LE MAIRE et les représentants de la profession
Nous défendons les frais en mettant en avant le devoir de conseil (qui a un prix) et la qualité du suivi ... si nous n'avons pas gain de cause il faudra prendre des honoraires de conseils
- **Le réforme des retraites** : cette annonce sensibilise le public à la problématique retraite

Point sur Le groupe

- Transformation du **portefeuille Madelin**, le taux de refus est conforme aux attentes = 5% environ
- Point d'attention = le niveau des demandes de transfert sortant vers la concurrence reste trop important et n'a pas baissé
- Une confirmation sera envoyée aux clients qui ont transformé leur contrat Madelin pour les informer qu'ils sont détenteurs d'un PER (début 2022)
- Les travaux sur le **nouveau plan d'entreprise** seront finalisés fin de l'été 2022 par Bruno ANGLES sur 12 chantiers. Ph DABAT et B Courmont s'occupent du chantier réseau commercial avec T CHERIER
- Bonne activité du réseau commercial sur 2021 : la pcp nette est très correcte

OFFRE NATIXIS INTER EPARGNE pour le réseau

La sortie de l'offre NIE pour le MDPRO est prévue pour le 12 décembre (!!) en dématérialisation (mise en gestion en 48H) et le 6 Décembre en papier. Le retard serait lié à l'intégration de nos fonds financiers dans l'offre NIE.

- Les élus CFE CGC ont alerté la Direction commerciale sur l'absence de communication
et de prise de décision sur ce sujet alors qu'il existe une offre transitoire inter épargne +

Synthèse de la commission métier du 15 Novembre 2021 – Actualités réseau commercial

- L'offre NIE ne rentrera pas en PCP
- EPSENS : La vente du portefeuille EPSSENS (contrats souscrits avant mai 2018) ne doit pas léser les conseillers du réseau. Les élus CFE CGC ont insisté pour que la Direction commerciale trouve une solution de rachat forfaitaire des commissions perdues au conseiller (perte de chance)

Nouveau contrat de Prévoyance collective :

- Souscription par PRISME
- Offre packagée (idem Allianz, Malakoff Médéric) 9 options cadres et 7 options non-cadres
- Plateforme spécifique de sélection médicale en ligne
- Sortie de l'offre prévue en mars 2022, commissionnement inconnu à ce jour
La Direction commerciale souhaite que le réseau développe les affaires « petit collectif » à forte rentabilité pour le groupe et les élus CFE CGC ont demandé que le commissionnement soit à la hauteur de leur ambition.

PERI : sorties et actes disponibles

https://ag2rlm.sharepoint.com/sites/a_laretraite/SitePages/Synth%C3%A8se-des.aspx

- Pré- ILR va être envoyé aux clients avant le terme du contrat = devoir de conseil au terme

Les élus CFE CGC ont demandé qu'un module de formation soit créé dans **MON CAMPUS** pour savoir comment gérer la fin de contrat PERI (capital, capital fractionné, mix rente /capital ...) avec des exemples concrets (mise en situation) et se sont étonnés du choix du groupe de ne pas avoir créé un contrat viager comme plusieurs de nos concurrents

Synthèse de la commission métier du 15 Novembre 2021 – Actualités réseau commercial

PERO :

- Il y a un retard de 3 mois pour l'émission des contrats, les élus CFE CGC ont alerté la Direction sur l'effet catastrophique de ces retards sur l'image du groupe, auprès des Experts comptables et des clients qui nous ont renouvelé leur confiance, alors que nous devons résoudre les problèmes rencontrés sur les contrats collectifs « cassés »
- Le nouveau prestataire qui vient en appui du service gestion collective monte en compétence et va permettre d'alléger les délais de mise en gestion
- Démat de la souscription PERO va permettre d'accélérer le processus de souscription, mais elle est reportée à 2023 (!!)
- Le rapprochement à 80% sur les transformations art 83 est prorogé au moins jusqu'au 31/03/2022 pour ne pas engorger plus le service gestion collective. Les élus CFE CGC font remarquer qu'il aurait été plus cohérent d'annoncer cette mesure en septembre afin que le réseau étale les transferts dans le temps et regrettent un manque d'anticipation et communication de la Direction commerciale.
- Les élus relèvent également le manque de communication sur la rédaction des nouveaux collègues à effet du 01/01/ 2022 alors que les contrats PERO sont en cours de souscription.

Portefeuille confié : si le client est confié, ses contrats rentrent l'année suivante dans la prime de croissance de stock du nouveau Conseiller



QUOI DE NEUF CHEZ NOS CONFRERES

Tension chez les commerciaux

Source : l'argus de l'assurance

« Groupama, la maison mère du Gan recrute en 2017 un nouveau patron pour sa filiale. L'objectif est de redresser financièrement la compagnie et renouer avec la rentabilité.

En 2019, bravo ! C'est chose faite.

Le plus intéressant ? La méthode ! Duplicable ? Certainement !

La cible ? le modèle commercial où les rémunérations sont jugées trop élevées.

Après avoir négocié un nouvel accord d'entreprise sur la rémunération devant permettre un nouveau modèle de développement, les organisations syndicales signataires s'aperçoivent de la supercherie. L'objective : liquider des métiers.

Ne voulant pas organiser de PSE, ni de mesures de reclassement, la direction a poussé certains à la démission et d'autres, plus « chanceux » ont pu partir avec de gros chèques.

Pour le reste, ceux qui n'ont pas cédé par obligation et manque de solutions de rechanges ont fini par craquer et tomber en dépression.

Petit point positif : à la suite d'un recours collectif auprès des Prud'hommes, la Compagnie a été condamnée à payer une lourde indemnité pour licenciements abusifs de certains collaborateurs.

Il en est ressorti que la stratégie de la direction fut de rajeunir les effectifs et s'armer pour se séparer des anciens, les « plus coûteux ».

Cette stratégie ne s'est pas limitée aux commerciaux. Elle s'est également étendue aux services de gestions : mobilité forcée, services supprimés...ils ont vécu des moments très difficiles.

Aujourd'hui, un climat plus serein tente de s'installer. »

Réflexion : Il est toujours intéressant d'observer ce qui se passe ailleurs.

Cela permet de s'enrichir, d'apprendre, d'apercevoir peut-être quelques similitudes naissantes, mais surtout nous impose de rester vigilant.

ACTION LOGEMENT - Le logement social : Pour qui ? Pour quoi ?



Auparavant appelé le 1% patronal, l'action logement propose des services à disposition des salariés. Il existe différents domaines d'intervention, on pense souvent à la location d'un logement, mais pas que.... Vous trouverez ci-dessous les services et les liens de contact

Louer : Les aides à la location L'AVANCE LOCA PASS

Prêt à taux zéro pour un locataire de moins de 30 ANS (financer son dépôt de garantie) : 1 200 € maximum à 0% sur 25 mois maximum

LE LOGEMENT TEMPORAIRE

Accéder rapidement à un logement - Mutation, 1^{er} emploi, Alternance, Formation, Mission ponctuelle

Acheter : PRÊT ACCESSION et PRIME ACCESSION – Conseil en accession

- *Prêt pour le financement de l'acquisition d'un logement destiné à la résidence principale.*
- *Primo accédants*
- *Jusqu'à 40 000 € à un taux 0,5%*
- *Prime 10 000 euros*

PRET AGRANDISSEMENT

Prêt accordé à un propriétaire pour l'agrandissement de sa résidence principale.

- *Prêt jusqu'à 20 000 € à un taux 0,5%*

Faire des travaux

- *Amélioration de la résidence principale*
- *Prêt d'un montant maximum de 10 000 € à un taux à 1%*



Contactez-nous au 0970 800 800

(Disponible de 9h00 à 17h30 du lundi au vendredi - numéro non surtaxé)

2 représentants CFE CGC par région pour répondre à vos demandes

<https://www.actionlogement.fr/plateforme-locative/salaries>



ACTION LOGEMENT - Le logement social : Pour qui ? Pour quoi ?

BOUGER : MOBILI PASS - FINANCEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

- Subvention jusqu'à 1900 ou 2200 euros (selon zone géographique), et prêt complémentaire possible
- Recherche de logement
- L'accompagnement individuel de la famille et démarches administratives

AIDE MOBILI JEUNE et MOBILI JEUNE VTE (Volontariat territorial en entreprise : inciter les jeunes diplômés à intégrer les entreprises)

- Montant : de 10 à 100 euros sur le loyer mensuel
- Jeunes de moins de 30 ans en formation en alternance dans une entreprise du secteur privé
- Montant de la subvention : 1 000 €

Surmonter les difficultés : Service d'accompagnement social

ASD : Allègement des charges

- o Prêt d'un montant maximum de 18 000 € à un taux à 0%
- ASD : Refinancement des prêts
- o Prêt d'un montant maximum de 40 000 € à un taux à 1%

Investir

- **ACTION COEUR DE VILLE** montant maximum : 1000€/m² habitable
- **LOUER POUR L'EMPLOI - PROPRIÉTAIRES**
- Accès à des candidats locataires labellisés,
- Sécurisation des revenus locatifs,
- Prise en charge des dégradations locatives,

Des aides souvent méconnues

- Travaux de rénovation énergétique
- **LOUER POUR L'EMPLOI - LOCATAIRES**
- Offre de logements de qualité
- Caution locative gratuite pour rassurer le propriétaire
- Loyer maîtrisé
- Avance sans frais du dépôt de garantie
- Subvention de loyer si jeune alternant (MOBILI JEUNE®), des frais d'agence

JOURS DE FERMETURE 2022

Petit mémo ou pense pas bête.

- **La journée de Noël** : ne pas oublier de la poser sur le mois de décembre et de l'enregistrer dans le self RH car sinon elle sera perdue.
- Point de vigilance sur les quotas de jours CP/RTT/jours anniversaires, arrêtés au 31 décembre 2021, que l'on pourra placer, début 2022, en fonction de son statut dans le CET.
- **L'accord de télétravail de 2018** arrive à échéance le 31 décembre 2021 mais rassurez-vous les négociations sur le nouvel accord ont déjà commencé – la première réunion qui s'est matérialisée par une présentation du bilan du précédent accord s'est déroulée le 22 novembre 2021 et des propositions ont été faites sur la base de vos attentes notamment en termes financiers.

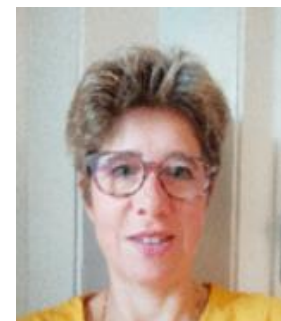
COMITE ENTREPRISE



Encore un succès pour la deuxième opération exceptionnelle Paris chèques vacances de 170 euros (avec une participation de 20 euros) de l'année puisque le nombre d'inscription a dépassé le record de la précédente prestation en s'établissant à 404 ; ce qui a même nécessité le vote d'un complément de budget lors de la dernière réunion du CSE.

Les chèques vacances seront envoyés au domicile des salariés parisiens inscrits courant décembre...

Ce qui permettra sans doute, avec ce budget supplémentaire de 150 euros par salarié (ayant effectué la démarche), offert par le CSE, de disposer d'un pouvoir d'achat pour les fêtes de fin d'année que l'on vous souhaite riche en événements familiaux heureux.



Joëlle Gozland – Elue référente
Opération ANCV PARIS Exceptionnelle 2021

INTERESSEMENT et EPARGNE SALARIALE, des avantages sociaux certains

Pour associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise, l'employeur et les partenaires sociaux ont mis en place un accord d'intéressement. Ce dispositif avantageux mais facultatif est prolongé par un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PER(E)CO), sur lesquels le salarié peut placer tout ou partie de sa prime d'intéressement.

Intéressement Quand les résultats et les objectifs du plan d'entreprise sont atteints, l'employeur verse une prime d'intéressement dont le montant varie en fonction des résultats obtenus sur les indicateurs définis dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Le salarié doit justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté au titre de l'exercice de calcul de l'intéressement pour bénéficier de cette prime. Cette prime peut être placée soit sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et/ou le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PER(E) Collectif), exonérée de l'impôt sur le revenu (à l'exception de la CSG CRDS) ; soit être perçue immédiatement, alors soumise à l'impôt sur le revenu.

Chaque année, un bulletin d'option est adressé avec le montant de la prime d'intéressement. Sans réponse du salarié, elle est versée par défaut sur le fonds monétaire du PEE. Le montant de la prime versée est calculé selon 2 critères distincts : 40% selon sur un mode égalitaire en fonction du temps de présence effectif du salarié sur l'année + 60% au prorata de la rémunération du salarié.

PEE Le PEE permet au salarié de se constituer un capital puisque les sommes versées sont abondées par l'employeur, ce dernier bénéficiant d'avantages fiscaux. Les sommes investies sur le PEE sont bloquées pendant 5 ans, sauf cas légal de déblocage anticipé. Le salarié doit justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté pour ouvrir un PEE. Il peut alimenter ce dernier de 2 manières :

Soit par des versements libres, soit par le versement de la prime d'intéressement qui sera alors exonérée d'impôt sur le revenu (ou bien les 2). Les versements ne peuvent excéder 25% de la rémunération annuelle brute du salarié.

L'abondement proposé par l'employeur, exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales salariales (sauf CSG-CRDS), est le suivant :

- Jusqu'à 500€ par an, l'employeur abonde 150% de versement
- De 501 à 3000€ par an, l'employeur abonde 30% du versement
- *Pour 3000€ versés, l'abondement employeur est donc de 1500€.*



PEE - PERCO

Les sommes investies sont gérées par HSBC Épargne Entreprise sur 8 Fonds Communs de Placement (FCP) que l'on peut retrouver sur le site epargnant.ere.hsbc.fr.

Les sommes placées sur votre PEE sont bloquées pendant 5 ans à compter de la date du placement. La loi a prévu 11 cas de déblocage anticipé :

- Cessation de contrat de travail (fin de CDD, démission, licenciement ou départ en retraite)
- Acquisition, construction ou remise en état de votre résidence principale suite à une catastrophe naturelle
- Agrandissement de votre résidence principale
- Mariage ou PACS , Naissance ou adoption (à partir du 3e enfant)
- Divorce, séparation ou dissolution du PACS, avec enfant mineur à charge
- Invalidité du salarié, du conjoint ou de l'enfant , décès du salarié ou du conjoint
- Création ou reprise d'entreprise (par vous-même, votre conjoint ou un enfant)
- Surendettement , violences conjugales

En cas de départ de l'entreprise, les avoirs peuvent être maintenus sur le PEE, ou bien retirer ou encore transférer sur un autre PEE.

PER(E)CO Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PER(E)CO) permet au salarié de se constituer un capital ou bien une rente au départ à la retraite, sachant que les sommes versées sont abondées par l'employeur, ce dernier bénéficiant d'avantages fiscaux.

Le salarié doit justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté peut ouvrir un PER(E)CO. Il peut alimenter ce dernier de 3 manières :

- Soit par des versements libres, soit par le versement de la prime d'intéressement, soit par l'affectation des jours issus d'un CET dans la limite de 10 jours par an (ou bien les 3).
- L'abondement proposé par l'employeur, exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales salariales (sauf CSG-CRDS à 9,7%) est le suivant :

CAS DE DEBLOCAGE

- Pour 1000€ versés, l'employeur abonde 50% de versement soit *500€ d'abondement maximum annuel* (la prime d'intéressement maximum versée est plafonnée à 500€)

Les sommes investies sont gérées par HSBC Épargne Entreprise sur 8 Fonds Communs de Placement (FCP) que vous pourrez retrouver sur le site epargnant.ere.hsbc.fr.

La loi a également prévu 5 cas de déblocage anticipé :

- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Surendettement du salarié
- Acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle)
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

En cas de départ de l'entreprise, si le salarié ne peut pas le transférer, il est obligé de le conserver jusqu'au départ à la retraite en payant les frais de tenue de compte sans pouvoir bénéficier de l'abondement de l'employeur.



CFE-CGC – Christophe Larré .

POURQUOI NOUS REJOINDRE ?

En rejoignant la CFE-CGC, vous participerez à la défense active de votre emploi, de votre métier, de votre avenir.

A la CFE-CGC, nos militants et adhérents sont des professionnels comme vous, font les mêmes métiers que vous et rencontrent les mêmes difficultés que vous !

Avoir des élus CFE-CGC dans votre entreprise est un geste de dialogue social constructif et d'avenir.

Vous avez envie de faire bouger votre entreprise ? Agissez aujourd'hui pour ne pas subir l'avenir !

Pour ADHERER, vous pouvez vous rapprocher de vos délégués syndicaux, ils pourront vous donner toutes les explications :

Cyril FRANCHES

Délégué Syndical Central CFE CGC LA MONDIALE (SNAPA)

Laure BERNARD

Déléguée Syndicale (SNCSA)

Patrick BENNEZON

Délégué Syndical (SNIA)

Samuel PERROTTET

Délégué Syndical (SNAPA)

Stéphane OLLIVIER

Délégué Syndical (SNAPA)

Georges WAKNINE

Délégué Syndical (SNCSA)

Julie LUCAS

Déléguée Syndicale (SNCSA)



www.lamondialecfecgc.fr



@cfecgc_alm



CFE-CGC La Mondiale



Cyril Franches

- ÊTRE ÉCOUTÉ ET DÉFENDU
- ÊTRE INFORMÉ DES RÉALITÉS DE VOTRE ENTREPRISE
- ÊTRE EN MESURE D'ANTICIPER ET PESER SUR LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR
- ÊTRE ACTEUR DANS LES DÉCISIONS PRISES PAR NOTRE SECTION
- ÊTRE RESPONSABLE, CONSCIENT DU RÔLE QUE JOUE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN
- ÊTRE PARTICIPATIF DANS LA VIE DU SYNDICAT
- ET ENFIN, BÉNÉFICIER D'UN ENSEMBLE DE SERVICES DONT UNE PROTECTION JURIDIQUE

Faites-nous remonter toutes vos remarques et si vous avez des sujets spécifiques que vous souhaiteriez que nous abordions, merci de nous envoyer un mail à l'adresse suivante cfecgc.lamondiale@yahoo.fr