



La Gazette

NEWSLETTER N°50– Novembre 2025

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

ÉDITO

50^{ème} édition de notre gazette !

... Et surtout 50 occasions de vous informer et de décrypter la vie de notre entreprise, ses évolutions et les positions que nous portons auprès de la direction.

Depuis 2021, nous avons fait le choix d'une information régulière et transparente : sur notre site web, sur LinkedIn, et bien sûr à travers cette gazette, où nous cherchons à faire entendre une voix constructive, fidèle à l'esprit CFE-CGC.

Une voix engagée et déterminée à défendre vos intérêts, au service d'un syndicalisme de progrès et de propositions.

Nous restons mobilisés pour vous.

Osons la différence !

ENSEMBLE, on va plus loin !



Julie LUCAS
Délégue Syndicale
Centrale Adjointe



Cyril FRANCHES
Délégué Syndical
Central

FOCUS DE NOVEMBRE



- Plan stratégique
- Réorganisation de la Dosit
- Retour commission métiers
- Demande Accord Senior
- Retour sondage
- Up one NOEL
- Calendrier de l'avent
- Nouveautés ASC 2026

PLAN STRATEGIQUE GROUPE

Lors de notre CSE de novembre nous avons eu une Information complémentaire sur les orientations stratégique du groupe et les ambitions pour 2031. La présentation a repris bien évidemment les grandes lignes présentées en octobre tout en allant un peu plus dans le fond, notamment les objectifs de croissance, les stratégies pour atteindre ces objectifs et les défis à relever.

Début d'année, la Direction reviendra lors d'un CSE présenter de manière plus explicite la feuille de route, tant attendu, qui nous amènera à exécuter le nouveau plan.

Voici les points clés :

- **Conquête et développement** : L'objectif principal est d'atteindre 16 milliards d'euros de chiffre d'affaires d'ici 2031. Pour y parvenir, l'entreprise prévoit de conquérir de nouveaux segments de clientèle, de fidéliser les clients existants et de créer des synergies entre les différents segments de clientèle. Les segments prioritaires incluent les TPE, PME-PMI.
- **Excellence opérationnelle et financière** : L'entreprise vise à améliorer son efficacité opérationnelle et financière, notamment en réduisant ses coûts et en améliorant ses ratios financiers. L'objectif est de réduire le ratio sinistres sur primes et atteindre un ratio de solvabilité de 190% et de consolider le résultat net du groupe (Domitys compris).
- **Transformation culturelle et managériale** : Cette transformation est essentielle pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Cela comprend la promotion de la transversalité, la responsabilisation des employés et la prise d'initiatives au niveau du terrain.



PLAN STRATEGIQUE GROUPE

- **Responsabilité sociale et environnementale (RSE) :** L'entreprise s'engage à intégrer les principes de RSE dans sa stratégie, notamment en matière de transition sociale, sociétale et environnementale. Une stratégie RSE est en cours de finalisation.
- **Chiffres clés et objectifs :** L'entreprise vise un chiffre d'affaires en progression de 20% pour 2031.
- **Enjeux et défis :** La présentation soulève des questions sur la complexité de certains processus, la concurrence sur le marché et la nécessité d'adapter les offres aux besoins des clients. Des discussions ont lieu sur la manière de mieux intégrer les réseaux de distribution et de tirer parti des partenariats.

C'est une vision ambitieuse pour l'avenir de l'entreprise, avec des objectifs de croissance ambitieux sur de nouveaux marchés et une stratégie globale qui englobe tous les aspects de l'organisation.

Cependant, la Direction reconnaît les défis à relever et la nécessité d'adapter les stratégies en fonction de l'évolution du marché. Nous sommes toutefois impatients de rencontrer la Direction au début de l'année 2026 pour la présentation de la feuille de route et de son déploiement.

En effet, les leviers évoqués pour atteindre ces nouvelles ambitions nécessitent des efforts importants, tant pour retrouver une bonne rentabilité opérationnelle sur les différents métiers, qu'au niveau humain, où les ressources ne sont certainement pas suffisamment calibrées.

Les élus de la CFE CGC ont été forces de propositions et de questionnements durant cette présentation afin de challenger la Direction sur ces points clés et surtout de suggérer des solutions « métiers » dans le but d'améliorer l'efficacité opérationnelle pour que le groupe AG2R LA MONDIALE redevienne Leader.

PROJET REORGANISATION DE LA DOSIT

Pour rappel, les principales missions de cette direction sont de s'occuper de nos infrastructures, de les exploiter, de les faire tourner au quotidien, de les surveiller, de lancer les traitements nocturnes, de supporter les utilisateurs et leurs postes de travail, et d'assurer la surveillance opérationnelle en termes de sécurité et de résilience.

En résumé, La DSID, au fur et à mesure de l'évolution du programme de plateformisation, se doit d'analyser ses performances, d'identifier les opportunités et de promouvoir l'efficacité opérationnelle via des évolutions régulières de l'organisation.

Ce moment dit « charnière » pour la direction nécessite un aménagement de la structure de la DOSIT, s'inscrivant dans la continuité des évolutions déjà réalisées (présentées en janvier 2025).

Le projet vise à moderniser et à adapter la DOSIT aux enjeux actuels, en mettant l'accent sur le Cloud, l'agilité et l'amélioration des services, tout en minimisant les impacts sur les collaborateurs.

Les élus ont exprimé des préoccupations importantes concernant les RPS, la charge de travail, la communication et l'accompagnement.

En réponse, la Direction a renouvelé son engagement à la vigilance : la mise en place de dispositifs d'accompagnement adaptés collectifs et individuels, accompagnement par une communication transparente, réponse aux interrogations, assurance de la stabilité de l'effectif actuel, et du lieu de travail. Elle rappelle aussi, dès le début, la volonté d'associer les équipes et les collaborateurs concernés à travers les managers. Cette réorganisation est le fruit d'une approche partagée, concertée et collaborative.

Néanmoins, les élus maintiennent la demande d'expertise sur les impacts de la réorganisation sur les conditions de travail.

La CFE CGC n'a été informée que bien trop tardivement (la veille) des préoccupations partagées par les collaborateurs de la DOSIT avec les autres OS. Sauf que ce type d'expertise nécessite une préparation minutieuse et doit répondre à des exigences normées. Et en l'état, l'expertise souhaitée n'aurait pas pu apporter davantage d'éclairage sur la situation vécue à la DOSIT.

C'est pourquoi la CFE CGC a fait le choix de s'abstenir afin de ne pas entraver la demande d'expertise initiale. Tout est un jeu d'équilibre sur les forces représentatives : les 2 autres organisations syndicales associées sont numériquement supérieures.

Finalement l'expertise a été requalifiée en expertise libre, à laquelle nous nous associons, afin d'obtenir un périmètre d'étude plus large et surtout combinée avec l'expertise du CSE AG2R et cela pour d'être au plus proche des inquiétudes qui pourraient émerger d'une enquête SSCT en auditionnant les collaborateurs anonymement.



RETOUR COMMISSION METIERS

Commission Métiers : Les élu.es CFE CGC portent la voix du terrain !

La Commission Métiers du 3 octobre a été l'occasion d'échanges constructifs entre les élu.es et la direction sur les outils commerciaux et l'actualité du réseau. Nous avons fait entendre la voix des collaborateurs, soulevant des points cruciaux pour l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité commerciale.

Outils commerciaux : La dématérialisation de la souscription au cœur des préoccupations

La présentation de l'équipe Digital Expérience Clients et Conseillers a permis de faire le point sur les outils en cours de développement, notamment Kelia et le nouveau parcours PERI. Les élus ont insisté sur la nécessité d'impliquer davantage les conseillers MDPRO et les équipes de Gestion dans la conception et l'amélioration de ces outils, soulignant l'importance d'intégrer des collaborateurs représentatifs du terrain dans les groupes de travail. Raphaël Gusdorf s'est engagé à collaborer avec la Commission Métiers sur ce point.

Des enquêtes de satisfaction ciblées sur des outils spécifiques comme Salesforce ou Kelia ont été demandées par les élu.es. La dématérialisation de la prévoyance, notamment les questionnaires médicaux, a été qualifiée de "parcours du combattant" par les élu.es, qui ont dénoncé le stress généré par les difficultés techniques de souscription. Ils ont également pointé la complexité du nouveau processus Fiche de Correspondance moins pratique que l'ancien système.

Actualités réseau : Objectifs commerciaux et qualité du conseil

Frédéric Garrido a présenté des résultats commerciaux globalement positifs, mais les élu.es ont insisté sur la nécessité d'un service de prestations irréprochables pour justifier des frais plus élevés que ceux de la concurrence. Ils ont également exprimé des inquiétudes quant à la pression commerciale sur les PERI, plus valorisés en nombre qu'en montant de prime versée. Face à des transferts sortants supérieurs aux transferts entrants, les élu.es ont souligné l'importance de muscler le jeu sur la communication et de mettre en avant la qualité du conseil. La solution Permut, envisagée pour faciliter les transferts entrants, inquiète les élus qui craignent une amplification des transferts sortants.

RETOUR COMMISSION METIERS (suite)

Politique partenaires

Les élu.es ont exprimé des inquiétudes quant à la lenteur de la refonte de la politique partenaires à la suite du sondage effectué en début d'année, La Direction doit revenir vers nous rapidement.

Autres points

Les élu.es ont demandé qu'une alerte figure sur le site internet lorsque des versements volontaires sont effectués par des salariés sur leur PERO et que le taux de cotisation entreprise est de 8 %.

La question des appels effectués par des alternants avec leur téléphone portable personnel a été soulevée, avec une suggestion de mettre à disposition un téléphone portable du groupe ou de les faire appeler via l'ordinateur portable.

En conclusion

La Commission Métiers du 3 octobre a permis de mettre en lumière les préoccupations des salarié.es et les défis rencontrés par les équipes sur le terrain. Il est essentiel que la Direction prenne en compte les remarques des élu.es pour améliorer les outils, les processus et les conditions de travail de tous.



DEMANDE DE NEGOCIATION SUR UN ACCORD SENIOR

Les élu.es de la CFE CGC ont formulé à de nombreuses reprises une demande de négociation sur un accord senior.

Concernant particulièrement la population commerciale MDPRO .

Il est nécessaire d'engager des discussions concernant l'aménagement du temps de travail des conseillers du réseau commercial, ainsi que sur les modalités de transmission des portefeuilles clients, particulièrement en fin de carrière.

Constat :

le transfert des portefeuilles clients lors des départs à la retraite représente un enjeu majeur pour la continuité de la relation client et la performance commerciale. Actuellement, ce transfert n'est que peu encadré et les solutions testées ont été abandonnées (lettre de mission tutorat senior)

Proposition de la CFE CGC =>

Afin de répondre à ces enjeux, nous proposons d'ouvrir des négociations sur les axes suivants :

- **Aménagement du temps de travail** : Explorer des solutions permettant d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des conseillers en fin de carrière , tout en garantissant la qualité du service client.
- **Transmission des portefeuilles clients** : Mettre en place un dispositif incitatif pour les conseillers en fin de carrière, leur permettant de transmettre progressivement leur portefeuille à des conseillers juniors (**Mentorat senior**). Nous proposons de maintenir leur salaire pendant une période de quelques mois, durant laquelle ils accompagneraient les nouveaux conseillers auprès de leurs clients.



DEMANDE DE NEGOCIATION SUR UN ACCORD SENIOR (suite)

Cela permettrait :

- **L'amélioration de la qualité de vie au travail** : Un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle favorise l'engagement et la motivation des conseillers, ce qui se traduit par une meilleure performance commerciale et une réduction du turnover.
- **Valorisation de l'expérience** : Le maintien du salaire des conseillers en fin de carrière pendant la période de transmission permet de valoriser leur expertise et de la transmettre aux plus jeunes, assurant ainsi la pérennité des relations clients.
- **Optimisation de la transmission des portefeuilles** : L'accompagnement des nouveaux conseillers par les anciens facilite la transition et minimise les risques de perte de clientèle.
- **Image employeur** : La mise en place de telles mesures témoigne de l'engagement de l'entreprise envers le bien-être de ses collaborateurs et son attractivité en tant qu'employeur.



Nous sommes convaincus que ces négociations permettront de trouver des solutions innovantes et adaptées aux besoins des conseillers du réseau commercial, tout en contribuant à la performance globale de l'entreprise.

Les élu.es de la CFE CGC se demandent quand la Direction va t-elle ouvrir cette négociation ?

Plusieurs conseillers MDPRO souhaitent bénéficier du dispositif de **retraite progressive**, une demande actuellement déposée en Mai 2025 reste sans réponse car "la Direction ne s'est pas encore positionnée". Cette situation ne peut pas perdurer dans le 1er Groupe de protection sociale.

RETOUR SONDAGE

À la suite de notre sondage, nous avons analysé vos retours et répertorié vos remarques et suggestions.

Nous proposons de vous en faire un retour lors d'un webinaire prévu le
Vendredi 5 décembre 2025 de 13h30 à 14h.

Afin de pouvoir y assister merci de vous inscrire en cliquant sur le lien ci-dessous



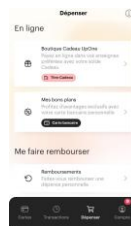
CARTE UP ONE NOEL

Vous avez reçu mi-novembre votre dotation Noel Salariés et Enfants sur votre carte UP ONE

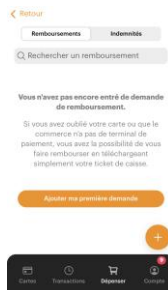
***Il y a eu beaucoup de communication de la part de UP sur des changements d'utilisation de la carte UP ONE.
Son usage chez les commerçants en physique est toujours possible (règles Urssaf hors alimentaire, carburants...).
Pour rappel, elle fonctionne sur le réseau VISA donc même pas besoin de demander aux commerçants s'ils l'acceptent.***

Pour vous ce qui a vraiment changé, c'est son utilisation sur Internet. Il n'est plus possible pour le moment de s'en servir pour des achats sur des sites.

Toutefois pour un usage en ligne, vous pouvez l'utiliser sur Mey Club et via la transformation en coupons sur l'application UP ONE.(attention certaines enseignes prennent des frais)



Il est aussi possible de demander le remboursement d'une facture (achat internet ou magasins) en passant par le module remboursement de l'application UP ONE



DES SURPRISES SUR LE SITE DU CSE : RDV le 1er DECEMBRE



***A gagner, des bons cadeaux Up One de 10 à 100 euros
(distribution des lots en janvier 2026)***

Un vent de magie souffle sur décembre...
Il apporte avec lui un Calendrier de l'Avent tout frais,
qui va vous faire fondre de plaisir !

Rendez-vous le 1er décembre sur votre site CSE
pour tenter chaque jour de gagner des cadeaux !



Attachez votre bonnet,
ça va secouer les flocons !



Du 1er au
24 décembre.



Chaque jour, un
clic, une nouvelle
chance !



Découvrez tout de
suite si vous avez
gagné !

DES CHANGEMENTS SUR VOS ASC du CSE : à partir du 1er JANVIER 2026

Du changement coté subventions...

« En 2026, partez l'esprit léger : votre CSE renforce vos subventions vacances pour vous offrir plus d'évasion. »

Ce qui change

Votre univers vacances repose sur un seul et même barème de subventions qui varie selon votre quotient

Rappel du calcul du quotient

Le **quotient** du salarié tient compte du revenu net fiscal du foyer et du nombre de personnes vivant de ce revenu. Il est égal à :

"Revenu imposable" (de l'avis d'imposition n-1) **que divise 12^{mois}**
nombre de part(s) fiscale(s) du foyer

Conformément au RGPD, les avis d'impositions fournis sont utilisés uniquement pour le calcul de votre quotient et ne font l'objet d'aucune conservation après traitement



QUOTIENT 1	50%
QUOTIENT 2	45%
QUOTIENT 3	40%
QUOTIENT 4	35%
QUOTIENT 5	30%

EN PRATIQUE

	SUBVENTIONS APPLIQUEES JUSQU'AU 31/12/25	SUBVENTIONS APPLIQUEES A COMPTER DU 01/01/26
ANCV	De 90 à 210 € selon le quotient	De 150 à 250€ selon le quotient
COLONIES	30 à 60% de la facture selon le quotient (dans la limite de 120 à 360€)	30 à 50% de la facture selon le quotient (dans la limite de 210 à 350€)
BONS D'ECHANGE	Pour une valeur maximale des bons possible à 1050€, subvention de 420 € quelque soit le quotient	Pour une valeur maximale des bons possible à 1050€, subvention de 315 à 525 € selon le quotient
UP ONE		De 60 à 300 € selon le quotient et le montant crédité choisi

« Parce que vos vacances comptent, vos subventions sont cumulables afin de vous permettre de voyager plus loin, plus souvent, ou plus longtemps (dans la limite de votre enveloppe globale de 700€) »

Partenariats du CSE, renouvellement et nouveautés 2025/2026 hors enveloppe annuelle !

Découvrez les opérations spéciales TUI et leurs nombreuses offres via votre compte CSE,
Connexion automatique au site TUI dédié aux CSE depuis votre PC professionnel



Retrouvez le code partenaire sur le site du CSE pour accéder à vos séjours en prévision de vos prochains séjours sportifs



Pour vos loisirs privés, en France
accédez aux hôtels B&B

Réduction de 10% à 30%
Avec le code partenaire à
retrouver sur le site CSE



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, ils 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 !



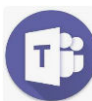
CFE-CGC La Mondiale



Lamondialecfecgc.fr



@cfecgc_alm



Cyril Franches



cfecgc.lamondiale@yahoo.fr

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 FUENTES

Délégué Syndical (SNIA)

Karine THOUILLET

Déléguée Syndicale (SNAPA)

Stéphane OLLIVIER

Délégué Syndical (SNAPA)

Georges WAKNINE

Délégué Syndical (SNCSA)

Julie LUCAS

Déléguée Syndicale Centrale Adjointe (SNCSA)