



La Gazette

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

NEWSLETTER N°51– Décembre 2025

## ÉDITO

### Bonnes fêtes de fin d'année !

2025, aura été une année de transition majeure pour le Groupe, marquée par l'arrivée de **Monsieur Fabrice Heyriès**, notre nouveau Directeur Général et de **Monsieur Éric Rosenthal** nouveau Directeur Général Adjoint, à qui nous souhaitons la bienvenue.

Nous sommes impatients de connaître les détails de la nouvelle stratégie ambitieuse **"Esprit de Conquête"**, inscrite dans un cycle de 6 ans.

Tout au long de cette année, **la CFE-CGC est restée vigilante** face à ces changements profonds, tout en portant des propositions concrètes **pour faire entendre et protéger les intérêts des salariés.**

Nous vous souhaitons à toutes et tous de très belles fêtes de fin d'année  
Rendez-vous est pris pour vous retrouver dès janvier 2026

**Osons la différence !**  
**ENSEMBLE, on va plus loin !**



Cyril FRANCHES  
délégué Syndical Central



Julie LUCAS  
Déléguée Syndicale Centrale  
Adjointe

## FOCUS DE DECEMBRE



- Le livre Blanc des Elus CFE CGC
- Commission métiers
- Informations CSE
- Avis Double matérialité
- Présentation référent Harcèlement Moral
- Jeu Calendrier de l'Avent

## LE LIVRE BLANC DES ELUS CFE CGC

Le 1<sup>er</sup> décembre 2025, les élus CFE CGC La Mondiale ont envoyé à Monsieur Fabrice HEYRIES, un rapport détaillant un ensemble de propositions d'amélioration, sur des sujets divers et irritants du quotidien tels que :

- Redonner du temps de conquête aux conseillers commerciaux MDPro
- Visualisation des informations clients aux conseillers et aux services administratifs
- Passerelles entre les différents marchés
- Espace Client
- Métiers
- Innovation Produits / Tarifications
- Domitys



Nous espérons que certaines de nos propositions puissent trouver écho dans les feuilles de route qui seront déclinées courant mars.

Nos adhérents et sympathisants nous remontent des attentes fortes :

- **Être reconnus et valorisés à la hauteur de leur engagement**, dans un contexte où la charge de travail et la pression augmentent.
- **Trouver du sens et de la clarté** dans les toutes transformations en cours, et à venir, en perpétuels mouvements
- **Pouvoir concilier performance et qualité de vie**, dans un climat de confiance et de respect.

Si vous souhaitez nous faire part de propositions concrètes, à remonter, n'hésitez pas à revenir vers vos élus, en région ou à nous contacter sur notre mail :



[cfecgc.lamondiale@yahoo.fr](mailto:cfecgc.lamondiale@yahoo.fr)

## COMMISSION METIERS du 12.10.2025

### Des résultats solides, des procédures qui fatiguent...

#### Direction : des indicateurs globalement positifs et une trajectoire assumée

La Direction a ouvert la séance comme à son habitude par une présentation détaillée des résultats commerciaux et de l'évolution du réseau. Le mois de novembre est qualifié de très satisfaisant, avec 137 M€ de PCP, un niveau comparable à celui de l'an dernier. Ces résultats confirment, selon la Direction, une trajectoire compatible avec l'objectif 2025 fixé à 159,8 M€, décembre restant un mois clé avec 24 M€ attendus.

Plusieurs éléments positifs sont mis en avant. La dynamique commerciale demeure solide, notamment grâce à la progression des transferts entrants sur la retraite individuelle. Le PER individuel poursuit sa montée en puissance avec 11 800 contrats signés à fin novembre, et un objectif de 14 000 contrats en 2025, jugé atteignable.

L'activité épargne est également saluée, en particulier sur l'épargne patrimoniale et les certificats mutualistes. La Direction souligne que la production reste portée par la retraite, devenue l'axe central de l'activité.

Enfin, la politique de recrutement est présentée comme un autre motif de satisfaction pour la Direction : 39 recrutements en novembre, un ralentissement des sorties et un réseau en croissance, avec une cible d'environ 850 conseillers à terme. La Direction insiste sur l'engagement du management et des équipes de formation.

Toutefois, la Direction reconnaît plusieurs points de vigilance, notamment la baisse de la prévoyance individuelle et de la retraite collective, **largement attribuée à des parcours de signature complexes, qui freinent l'activité et découragent beaucoup de collaborateurs.**





## COMMISSION METIERS du 12.10.2025

### Des résultats solides, des procédures qui fatiguent...

#### Les élu.es : alerte sur les outils, les parcours et la réalité du terrain

Les élu.es ont accueilli ces résultats positivement, tout en exprimant de fortes préoccupations sur les conditions concrètes d'exercice du métier.

La dématérialisation, présentée comme un levier d'efficacité, est vécue sur le terrain comme incomplète et contraignante. Les élu.es soulignent un décalage avec certains concurrents capables de maintenir une activité commerciale jusqu'à la fin de l'année, là où les équipes se heurtent à des blocages techniques et organisationnels.

Les process de signature électronique, notamment en prévoyance individuelle et sur les PERO, concentrent l'essentiel des critiques. Parcours longs, multiplicité des étapes, dépendance à plusieurs outils : autant d'éléments qui rendent les démarches difficiles pour les clients et épuisantes pour les conseillers. Plusieurs élu.es évoquent une perte de temps, une fatigue accrue et parfois des renoncements commerciaux. La Direction est consciente des problèmes mais semble désemparée face aux nombres de chantiers informatiques ouverts .

Les élu.es alertent également sur des irritants opérationnels récurrents : erreurs d'adressage, incohérences entre outils, documents envoyés au mauvais destinataire. Ces dysfonctionnements alimentent un sentiment de perte de maîtrise et de frustration sur le terrain.

Sur le volet ressources humaines, les élu.es sont revenus sur les démissions enregistrées : 57 départs, dont 51 entretiens réalisés. Ils demandent une analyse plus qualitative des causes, faisant ressortir des motifs récurrents : contenu du poste jugé appauvri, perspectives d'évolution limitées après plusieurs années, mobilité réduite, et sentiment de décalage avec la stratégie de l'entreprise. Les freins à l'évolution vers des fonctions managériales sont également soulignés, notamment en raison de niveaux de rémunération peu attractifs.

## COMMISSION METIERS du 12.10.2025

### Des résultats solides, des procédures qui fatiguent...

#### Gestion : des actions engagées et des moyens mobilisés

La Responsable de la gestion a présenté les actions mises en œuvre depuis l'été afin de sécuriser l'activité et préparer la fin d'année. Un plan d'action structuré a été déployé, combinant assainissement des stocks, ajustement des capacités, renforcement des compétences, recours ponctuel à des renforts et coopération accrue entre services.

Les indicateurs présentés montrent une amélioration progressive : baisse des demandes en attente, meilleurs délais de traitement et diminution sensible des réclamations par rapport à 2023. Les élu.es soulignent néanmoins que certaines difficultés persistent, notamment sur les délais de transferts et la réalité d'une dématérialisation encore largement assimilée à du traitement papier.

**Les immersions croisées entre gestion et terrain sont unanimement saluées comme un levier positif de compréhension mutuelle.**



## INFORMATIONS LORS DU CSE DE DECEMBRE

### PAIE DE DECEMBRE :

Nous avons eu confirmation que l'arrêt des virements sur la fin d'année n'aura pas d'impact sur le versement des paies. Nous avons indiqué que les ordres de virement devaient être impérativement fait avant 12h le 24 décembre.



### ACCORD IFC - MAJORATION :

Annonce de la fin brutale de ce dispositif, sans renouvellement possible. La direction souhaitant statuer de manière unilatérale, et pour des raisons économiques, la disparition de cet avantage.

Nous avons indiqué être prêts à ouvrir une négociation....sans résultat à ce jour.

Nous espérons à minima être entendu sur la mise en place d'une transition "douce" pour les salariés impactés, et pourquoi pas prévoir une "clause du grand-père" afin de ne pas pénaliser les salariés les plus proches de la retraite

Attention donc : les salariés entrants dans ce dispositif voué à disparaître doivent impérativement signaler avant le 31/12/2025 leur souhait de départ.

[Pour plus d'explication, cliquez sur ce lien.](#)



## AVIS RENDU EN CSE LA THEMATIQUE DE LA DOUBLE MATERIALITE

Dans la continuité du projet de durabilité rendu au premier semestre 2025, les élus CFE CGC de l'UES LA MONDIALE se prononcent sur le projet de rapport de double matérialité.

Rappelons la définition donnée par l'Administration de la double matérialité. Il s'agit d'un cadre d'analyse qui examine deux dimensions de matérialité :

1. La matérialité financière : cette dimension s'intéresse aux impacts des enjeux de durabilité (comme le changement climatique, les risques environnementaux ou les évolutions sociétales) sur la performance financière de l'entreprise. En d'autres termes, elle évalue comment les questions de durabilité peuvent influencer la situation économique, la valeur à long terme ou les perspectives de croissance de l'entreprise.
2. La matérialité d'impact : Cette dimension examine les impacts des activités de l'entreprise sur l'environnement, les ressources naturelles, le climat et la société en général. Il s'agit de déterminer dans quelle mesure les opérations de l'entreprise ont des répercussions positives ou négatives sur ces aspects, au-delà de la simple performance financière. La directive CSRD impose aux entreprises de réaliser une analyse de double matérialité pour assurer un reporting complet et pertinent de leur activité. Le législateur impose un recueil d'avis avant la fin de l'année 2025.

Ce futur rapport sera d'ailleurs validé par les commissaires aux comptes.

Ce rapport, bien qu'obligatoire au niveau de la SGAM, contribue à renforcer l'image d'un Groupe solidaire et responsable, attaché aux valeurs mutualistes, auprès de ses clients et partenaires.

Les élus attacheront une attention particulière à la future feuille de route RSE, et à nos critères ESG.

Ils souhaitent de même pouvoir être associés à la priorisation des thématiques retenues par la Groupe AG2R LA MONDIALE et être informés de toutes décisions stratégiques concernant la durabilité.

Les élus CFE CGC rendent un avis favorable concernant le principe du projet d'analyse de double matérialité.





## REFERENT HARCELEMENT MORAL CFE CGC

*Ecouter, informer, prévenir et accompagner*

### Contexte

Le travail doit être un lieu où chacun doit pouvoir exercer son métier dans le respect et la dignité. Pourtant, certaines situations peuvent devenir difficiles à vivre : pression excessive, remarques répétées, mise à l'écart. Lorsqu'elles s'installent dans le temps, ces situations peuvent relever du **harcèlement moral** et avoir un impact important sur la santé et le bien-être.



Laurent THEPKAISONE  
Elu CSE

### Qui suis-je ?

Je suis **référént harcèlement moral pour la CFE-CGC** et également secouriste en santé mentale. Ces rôles me permettent d'être un **point de contact identifié**, à l'écoute des salariés qui se posent des questions ou traversent une période difficile.

### Pourquoi ce rôle est important

Le harcèlement moral est parfois difficile à reconnaître. On peut douter, minimiser ce que l'on vit ou hésiter à en parler par crainte de se tromper ou d'aggraver la situation.

→ **Parler tôt permet souvent d'éviter que les choses ne s'installent ou ne s'aggravent.**

Mon rôle n'est pas de juger ni d'accuser, mais d'**écouter**, d'**aider à comprendre** et d'**orienter**, dans un **cadre neutre et confidentiel**.

## REFERENT HARCELEMENT MORAL CFE CGC (Suite)

*Ecouter, informer, prévenir et accompagner*

### Quand et pourquoi me contacter ?

Si vous vous reconnaissez dans une ou plusieurs situations ci-dessous (non exhaustives), **il est important de ne pas rester seul** :

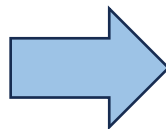
- remarques ou critiques répétées, dévalorisantes ou humiliantes ;
- isolement, mise à l'écart, exclusion de réunions ou d'informations ;
- pression excessive, objectifs irréalistes, urgences permanentes ;
- sentiment de peur, d'anxiété ou de boule au ventre avant le travail.

➔ **Un seul signal ne signifie pas forcément harcèlement moral, mais leur répétition doit alerter.**

### Comment se passent les échanges ?

Les échanges se font dans un cadre :

- **confidentiel,**
- **bienveillant et sans jugement,**
- **sans démarche engagée sans votre accord.**



### Prise de contact



**En précisant l'objet**

### Un message essentiel

➔ **Demander de l'aide est un droit, jamais une faiblesse.**

La **CFE-CGC** agit pour promouvoir un environnement de travail respectueux et protecteur de la santé de chacun au sein de l'entreprise. **En tant que référent harcèlement moral** et secouriste en santé mentale, je suis là pour y contribuer.

## DES SURPRISES SUR LE SITE DU CSE : IL RESTE DES LOTS



**A gagner, des bons cadeaux Up One de 10 à 100 euros  
(chargement sur vos cartes Up One 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 !

## 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](mailto: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)