

La Gazette

NEWSLETTER N°52– Janvier 2026

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

ÉDITO

Cap sur 2026 : nouveaux défis, mêmes convictions !

En ce début d'année, l'ensemble des élus de la CFE-CGC vous adresse ses **meilleurs vœux de réussite, de santé et de sérénité.**

2026 s'annonce riche en défis, avec **le déploiement des feuilles de route** pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie du Groupe, que vos élus CFE-CGC examineront avec rigueur afin de **défendre à la fois l'intérêt collectif et celui des collaborateurs notamment au travers de vos NAO.**

Les transformations à venir telles que les **Outils informatiques, l'Intelligence Artificielle**, la formation, les mobilités professionnelles, seront également des temps forts de l'année, pour lesquelles nous seront pleinement **engagés pour que les évolutions soient comprises et accompagnées.**

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

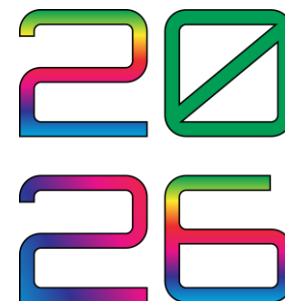


Cyril FRANCHES
délégué Syndical Central



Julie LUCAS
Déléguée Syndicale Centrale
Adjointe

FOCUS DE JANVIER



- NAO Administratifs
- NAO Commerciaux
- NAO INTERSYNDICALE GROUPE
- Avis sur la DOSIT
- Avis NEW PERI

Deuxième round des NAO : La Direction a fait un pas vers vous, la CFE-CGC maintient la pression

La nouvelle séance de négociation du jeudi 22 janvier 2026 concernant les NAO Administratifs s'est achevée sur un constat amer : les propositions de la Direction restent déconnectées de l'attendu des salariés.

L'arithmétique de la dérision : + 0,2 %, vraiment ?

La Direction a consenti à augmenter l'enveloppe globale de **0,2 %**, la faisant passer de 1,1 % à **1,3 % de la Masse Salariale (MS)**.

Si le chiffre semble bouger, la réalité terrain est dérisoire :

Augmentations Collectives (AC) : Elles passeraient de 0,8 % à **1 %**, mais resteraient cantonnées aux salaires **inférieurs à 35 000 €**.

Le saviez-vous ? Cet « effort » représente un budget supplémentaire d'à peine **14 296 €** pour une minorité de salariés (passant de 57 188 € à 71 484 €). À l'échelle de notre Groupe, est-ce vraiment une proposition sérieuse et présentable ?

Augmentations Individuelles (AI) : Une enveloppe qui monte à **0,85 %** (au lieu de 0,66 %). Un geste qui reste bien trop timide pour récompenser l'engagement de chacun.

La combativité des élus a payé :

Face à ces montants que nous jugeons insuffisants, vos représentants **CFE-CGC** ont argumenté avec force et détermination. Notre message a été clair : **le compte n'y est pas**.

Grâce à cette ténacité, la Direction n'a pas sifflé « l'arrêt du combat ». Contrairement à ce qui était prévu, la séance ne s'est pas clôturée sur un constat de désaccord immédiat.

Une porte (enfin) entrouverte

La Direction s'est laissée la possibilité de revenir vers nous, de remonter sur le ring, avec une nouvelle proposition. Nous ne jetterons pas l'éponge tant que la cloche n'aura pas retenti, notre main reste tendue, en revanche nous ne nous contenterons pas de symbole.

Nous restons mobilisés pour que la valeur créée par votre travail soit reconnue à sa juste mesure.

**NEGOCIATION
ANNUELLE
OBLIGATOIRE**

ACTE 2

Des propositions décevantes
Où est passée l'enveloppe ?



NAO COMMERCIAUX

1. Bilans et suivi des NAO 2025

Suivi des mesures NAO des années antérieures :

la hausse de la prime nouveau client ainsi que l'augmentation de la pondération pour les transferts entrants ont dépassé les estimations de la direction. Elles sont donc reconduites.



2. Rémunération

La direction propose 3 mesures pour 2026, basées sur une "péréquation nulle". Autrement dit, à cout constant mais avec une répartition différente.

Mesure 1 : Flexibilité sur les frais du New PERI :

Possibilité de réduire progressivement les frais de versement de 2% à 1% impliquant une baisse proportionnelle de la PCP.

Mesure 2 : Évolution des barèmes de PCP par tranche d'âge

Création d'une nouvelle tranche « **<40 ans à 135%.** »

Baisse significative pour les tranches **46-50 ans (95% à 90%)** et surtout **51-55 ans (85% à 70%)**.

Mesure 3 : Simplification de la rémunération collective

Prise en compte d'une "photo à la souscription" (prime annualisée estimée) avec régularisation à 15 mois sur les cotisations réellement encaissées.

Suppression du suivi sur 5 ans.

Cette mesure est perçue comme une simplification administrative plutôt qu'un réel levier incitatif.

Synthèse de ces mesures:

Mesure 1 : permettre la souscription de PER qui ne pouvait l'être à cause de frais sur versement plus élevé.

Mesure 2 : L'objectif de la direction est d'améliorer la rentabilité en rajeunissant le portefeuille client. Encore une fois la direction nous montre son décalage avec la réalité du terrain. En effet, notre activité se fonde essentiellement sur la recommandation. Nous ne contrôlons pas l'âge de ces dernières.

Imaginez alors notre désillusion ! La seule stratégie de rajeunissement du portefeuille repose sur cette évolution de barème de PCP, lorsque la concurrence investie de manière permanente les écoles qui forment des milliers de professionnels libéraux chaque année.

Mesure 3 : Positive pour la simplification, toutefois elle abandonne la prise en compte des nouveaux entrants pendant 5 ans (sauf pour le maintien et le stock).

3. Enveloppe NAO et répartition

- **Enveloppe globale :** 1,10 % de la masse salariale fixe + allocations pour frais, totalisant 299 027 €.
 - Effet report : 9 100 € (managers)
 - Enveloppe d'augmentation individuelle aux managers : 57 328 € (0,66 % masse managériale).
 - Reste : 232 600 €, dont **204 907 € pour les conseillers seuls**.

Ramenez à une augmentation individuelle, cela représenterait environ 20 € d'augmentation mensuelle moyenne par conseiller.



Synthèse :

L'enveloppe est jugée "misérable" et largement financée par l'économie générée par la mesure 2.

Le paradoxe de la réussite :

Après une année exceptionnelle où l'ensemble des objectifs ont été dépassés, la direction s'assied à la table des négociations avec une enveloppe insignifiante.

En déconnectant totalement la performance du groupe de la rémunération de ces collaborateurs, le groupe joue à un jeu dangereux. Le sentiment d'injustice grandit, menaçant directement l'engagement des équipes, et à terme, la rétention des talents. Dans notre secteur où l'expertise humaine reste encore la clé du succès, la non-reconnaissance pourrait coûter bien plus cher en turnover, et en climat social dégradé.

Une prochaine date de NAO est prévue le 5 février. Nous espérons que notre direction prendra la mesure de la situation.



NAO 2026

INACCEPTABLE ! LES SALAIRES MERITENT UNE VRAIE RECONNAISSANCE !

Toutes les organisations syndicales d'AG2R et de La Mondiale sont unies pour condamner l'actuelle proposition salariale de la Direction.

Cette proposition indécente au regard de l'engagement de chacun, ne valorise en rien le travail accompli, et ne crée pas les conditions nécessaires à l'implication des salariés pour les années à venir.

Alors que l'année 2026 marquera le lancement d'un plan stratégique ambitieux, les transformations majeures et les exigences déjà élevées ne feront que s'intensifier.

Les salariés seront au cœur de cette réussite. Il est donc impératif que leur engagement soit reconnu par des actes concrets et immédiats.

C'est pourquoi nous exigeons une enveloppe globale d'augmentations significativement réévaluée, qui permettra à chaque salarié de constater concrètement cette reconnaissance.

Face à l'irresponsabilité de la Direction, l'unité syndicale AG2R et La Mondiale restera solide et déterminée !

Nous le disons clairement : notre mobilisation est totale et sans relâche. Nous nous autoriserons toutes actions nécessaires afin de garantir aux salariés la reconnaissance qu'ils sont en droit d'attendre.

Toutes les organisations syndicales vous invitent à une Assemblée Générale par TEAMS le :

LUNDI 9 FEVRIER DE 10H00 A 11H30

<https://events.teams.microsoft.com/event/a2d8f75c-ecbc-470c-bbea-b515f0c64bf3@fce3b060-b276-4989-993f-90817d79e35e>

ou

LUNDI 9 FEVRIER DE 14H00 A 15H30

<https://events.teams.microsoft.com/event/d3d3d8fb-7ea6-4962-8238-d29a152b8986@fce3b060-b276-4989-993f-90817d79e35e>

AVIS RENDU EN CSE – DOSIT

Les élus du CSE de l'UES La Mondiale sont consultés sur le projet d'évolution de l'organisation de la DOSIT. Les élus ont pris connaissance des éléments présentés par la Direction lors des CSE d'octobre et novembre 2025, du compte rendu de la visite d'inspection de la Commission SSCT, du rapport d'expertise du cabinet SECAFI ainsi que des échanges intervenus dans le cadre de la réunion extraordinaire de la CSSCT du 14 janvier 2026.

D'une manière générale, les élus du CSE rappellent que toute réorganisation doit s'inscrire dans une démarche pleinement participative associant en amont les salariés concernés ainsi que les instances représentatives du personnel. Les élus du CSE réaffirment que l'anticipation des évolutions d'organisation, l'analyse des impacts sur les métiers et les compétences, ainsi que la "co-réflexion" de scénarios d'évolution nécessitent une implication réelle des salariés et des instances du personnel. Les élus du CSE soulignent que cette participation structurée est une condition essentielle pour garantir la cohérence des transformations, sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'adhésion des salariés et réduire les risques organisationnels et humains identifiés.

Ce projet s'inscrit dans un programme de plateformisation engagé par le Groupe depuis plusieurs années, visant une transformation profonde de l'organisation, des méthodes de travail et des systèmes d'information. Il prévoit notamment le passage de huit pôles organisationnels à cinq (départements ou services) au sein de la DOSIT et concerne directement 34 salariés du GIE La Mondiale, dans un contexte déjà marqué par des transformations technologiques importantes, des exigences fortes liées aux activités critiques et une charge de travail historiquement élevée. Les élus du CSE relèvent que ces facteurs préexistants constituent des éléments de contexte susceptibles d'amplifier les impacts de la réorganisation sur les conditions de travail.

Les élus du CSE relèvent que les travaux menés par la Commission SSCT, fondés sur des visites de terrain, des échanges directs avec les salariés et l'analyse de questionnaires, mettent en évidence des incertitudes persistantes concernant les missions, les périmètres d'intervention, les rattachements organisationnels et les perspectives professionnelles. Ces constats font apparaître un décalage entre la perception portée par la Direction sur la compréhension, l'appropriation du projet et le ressenti exprimé par une partie des salariés concernés.

L'expertise du cabinet SECAFI confirme ces constats en soulignant un déficit de lisibilité de l'organisation cible, une communication jugée descendante et insuffisamment opérationnelle, ainsi qu'un accompagnement au changement perçu comme tardif ou incomplet par de nombreux salariés, notamment au travers d'entretiens de transition insuffisamment structurés ou ne répondant pas aux interrogations concrètes des équipes. SECAFI souligne également que le projet de réorganisation décrit principalement la nouvelle structure organisationnelle au travers d'un organigramme, sans analyser de manière suffisante les impacts sur les interactions entre les personnes, entre les équipes et entre les entités, alors même que ces interactions sont déterminantes pour la cohérence des activités, notamment en matière d'ingénierie et de continuité opérationnelle.

AVIS RENDU EN CSE – DOSIT

Les élus du CSE observent que ces incertitudes s'inscrivent dans un contexte déjà marqué par une charge de travail élevée, des exigences liées à des activités critiques et des transformations technologiques importantes. Le rapport SECAFI met en évidence des risques organisationnels liés à des zones de responsabilité floues, à des risques de rupture de coordination et à une possible perte de savoir-faire.

Les élus du CSE considèrent que ces facteurs sont susceptibles de générer des risques organisationnels et humains, notamment en termes de désorganisation, de perte d'expertise, de fragilisation des collectifs de travail et d'émergence de risques psychosociaux.

Les élus du CSE soulignent que la prévention de ces risques constitue une obligation et que la réussite du projet repose sur une clarification effective de l'organisation cible, un accompagnement opérationnel des salariés et une sécurisation des activités et des savoir-faire clés.

À ce titre, les élus du CSE estiment nécessaire que les écarts de perception constatés entre la Direction et les salariés, mis en évidence tant par la Commission SSCT que par l'expertise SECAFI, fassent l'objet d'une prise en compte spécifique et d'un suivi dans la durée, associant étroitement les instances représentatives du personnel.

En conséquence, les élus du CSE rappellent la nécessité de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'expertise du cabinet SECAFI et du rapport de la visite d'inspection de la Commission SSCT :

le renforcement de l'information et de la communication avec des messages clairs, concrets et adaptés aux réalités opérationnelles ;

un plan de formation détaillé et budgété, accessible à tous les salariés concernés

la réalisation systématique d'entretiens de transition individualisés permettant de clarifier les rôles, les responsabilités et les impacts sur la charge de travail ;

le déploiement d'un accompagnement RH et managérial renforcé, incluant une attention particulière portée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;

la sécurisation des expertises et des activités critiques par une cartographie des savoir-faire et des dispositifs de continuité adaptés ;

la formalisation et la description des interactions entre les personnes, les équipes et les entités afin de garantir la cohérence des activités et la continuité de l'ingénierie

Les élus du CSE de l'UES La Mondiale rendent un avis défavorable à ce projet d'évolution et demande l'inscription de l'ensemble de ces recommandations et vœux dans un calendrier de mise en œuvre piloté, assorti d'indicateurs permettant de mesurer l'avancement et l'efficacité des actions engagées, et faisant l'objet d'un suivi régulier associant le CSE et la Commission SSCT, conformément aux dispositions de l'article L2312-15 du Code du travail.

Avis de la CFE CGC concernant sur les impacts sociaux du déploiement de la plateforme « NEW PERI » (Agrégateur)



La mise en place de la plateforme « NEW PERI » aura des impacts sociaux significatifs sur plusieurs équipes de l'entreprise. Si la phase pilote prévue avant la généralisation en juin est une mesure positive pour anticiper les difficultés, des inquiétudes persistent quant à la phase de transition entre février et juin 2026.

Cette période, durant laquelle les nouvelles signatures PERI seront obligatoires sur la nouvelle plateforme mais avec l'ancienne gamme de contrats, ne bénéficiera d'aucune phase de test ou de pilote dédié. Il est impératif que tous les problèmes actuels soient résolus avant ce basculement. La situation est particulièrement préoccupante pour les OVC (opérations de vie du contrat), qui seront impossibles à réaliser sur l'ancien process et non disponibles sur le nouveau, obligeant à un retour au papier. Cette phase de transition risque d'être vécue comme une régression des conditions de travail et pourrait engendrer une pression commerciale excessive alors que le réseau sera déjà surchargé de travail administratif.

Une communication claire et pédagogique de la Direction commerciale est indispensable pour expliquer ces turbulences et éviter un début d'année difficile pour la motivation et le moral du réseau. Un tel stress pourrait nuire à la fidélisation des collaborateurs et au sens donné à leurs missions quotidiennes.

Malgré ces inquiétudes, la mise en place de la nouvelle offre et des opérations dématérialisées est une nécessité, notamment pour se conformer à la nouvelle réglementation LIV (Loi Industrie Verte).

La montée en compétences des équipes de gestion, déjà familiarisées avec le processus « Peri », sera facilitée, tandis que de nouvelles équipes devront être formées pour gérer les flux supplémentaires et les spécificités du nouveau poste.

La charge de travail transitoire liée au retour temporaire aux opérations papier augmentera la volumétrie de saisie et les risques d'erreurs, malgré les solutions hybrides envisagées (PDF avec signature électronique indispensable).

L'adaptation des processus de traitement des courriers, mails et originaux sera également nécessaire pour assurer une bonne orientation des demandes dans le nouvel écosystème.

Pour les CRC (Centres de Relation Clients), les impacts directs au démarrage seront limités, les actes traités restant globalement identiques. Cependant, une extension des missions est envisageable, avec la délégation de certains actes simples de gestion afin de désengorger la gestion. L'accès aux informations via une interface de consultation ou une base centralisée sera crucial pour garantir la fluidité des réponses aux clients.

Avis de la CFE CGC concernant sur les impacts sociaux du déploiement de la plateforme « NEW PERI » (Agrégateur)



Enfin, les équipes commerciales seront confrontées à une 2ème période de transition sensible, coïncidant avec les congés d'été et la préparation de l'optimisation fiscale. Ce contexte risque de créer une surcharge de travail et de la fatigue. Des journées dédiées au déploiement et à la formation seront organisées pour faciliter l'appropriation de l'offre et sécuriser la communication commerciale.

Pour autant, nous restons très inquiets quant à la pression qui sera mise pour l'atteinte des objectifs commerciaux de PCP en augmentation sur 2026. Elle sera d'autant plus importante que les ambitions de notre direction commerciale sont de baisser la pondération de la PCP. 2026 est la conjonction de toutes les difficultés :

Changement d'opérateur de signature et de process

Opération de vie du contrat (OVC) de février à juin en papier

Problème informatique récurrent

Lancement du new péri avant l'été

Incertitude de la fiabilité des nouveaux outils pour attaquer le dernier quadrimestre

Baisse des barèmes de PCP envisagée avec augmentation des objectifs sans étude d'impact. Est-ce opportun ? Nous ne le pensons pas ...

En conclusion, si la mise en place de la plateforme « NEW PERI » est indispensable et présente des avantages à long terme, la phase de transition devra être gérée avec la plus grande attention afin de minimiser les impacts négatifs sur les équipes et de maintenir un niveau de service optimal pour les clients.

Pour autant, cela reste une grande source d'inquiétude aussi bien sur la charge de travail nouvelle que sur la fiabilité de la nouvelle plateforme. Cette dernière sera déployée à la veille de la période commerciale la plus importante de l'année. De plus la stratégie de notre direction commerciale qui devrait être en soutien de ses équipes, se montrent non seulement plus ambitieuse sur les objectifs de production mais surtout souhaite complexifier les moyens d'y parvenir en touchant une nouvelle fois aux règles de rémunérations. Nous trouvons cela totalement inapproprié.

La vue d'ensemble de l'année 2026, nous impose, nous élus CFE CGC du CSE de l'UES LA MONDIALE, de rendre un avis défavorable sur les impacts sociaux du déploiement de la plateforme NEW PERI.

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)