



La Gazette

NEWSLETTER N°53– Février 2026

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

ÉDITO

Le déploiement des feuilles de route pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie du Groupe va nous être présenter le mois prochain.

Nous espérons qu'elles ne réserveront pas de mauvaises surprises.

Vos élus CFE-CGC examineront avec rigueur le nouveau plan d'entreprise afin de **défendre à la fois l'intérêt collectif et celui des collaborateurs.**

L'intersyndicale Groupe reste mobilisée pour faire prendre conscience à la direction que sans vous, il ne se passera pas grand-chose. Les ambitions dépendront aussi des bons investissements.

Et nous pensons que le premier à faire est sur les salariés du groupe.

Osons la différence !

ENSEMBLE, on va plus loin !



Cyril FRANCHES
délégué Syndical Central



Julie LUCAS
Déléguée Syndicale Centrale
Adjointe

FOCUS DE FEVRIER



- NAO : Intersyndicale....PETITION
- NAO : Commerciales
- Prime Qualitative
- Commission métier 2 février
- Mission RRAC : Mission impossible
- Index égalité Hommes Femmes
- CET : Pensez à l'alimenter
- A quoi sert un syndicat ?

NAO : INTERSYNDICALE



À la demande de l'intersyndicale Groupe et comme annoncé dans nos dernières communications, nous avons rencontré le Directeur général F HEYRIES dans le cadre des NAO. L'objectif était simple : obtenir un signal clair de reconnaissance pour les salariés, à la hauteur des efforts réalisés ces dernières années et des ambitions affichées pour le nouveau plan stratégique.

Le moins que l'on puisse dire c'est que la réponse du Directeur général a laissé les organisations syndicales perplexes.

En effet, le Directeur général a maintenu sa ligne. Il estime l'enveloppe actuelle "juste" au regard de l'inflation et a expliqué ne pas pouvoir "réouvrir" la négociation. En clair aucun signal positif n'a été donné malgré les arguments portés.

La déception est forte. Nous ne pouvons pas considérer comme acceptable une situation où, année après année, les salariés voient les effectifs diminuer, la charge s'intensifier, le risque d'une dégradation durable des conditions de travail augmenter et la reconnaissance salariale diminuer.

L'intersyndicale se réunira la semaine prochaine pour discuter des suites à donner à cette rencontre.

Vous pouvez continuer à signer la pétition via le lien suivant :

<https://forms.office.com/e/CG5xJN3xPK>

NAO COMMERCIALES

NEWSLETTER N°53 – Février 2026

NAO 2026 : Le Miroir aux Alouettes du Rajeunissement Client, la Rentabilité d'abord !



Préambule : Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour 2026 se sont déroulées sous le signe **d'un dialogue à sens unique et d'une contrainte budgétaire érigée en dogme par la Direction**. Manquant d'une réelle écoute pour nos propositions, les discussions ont rapidement tourné à la présentation de mesures unilatérales, cachées sous le vernis d'une "faveur" (*que cela ne soit pas pire*), plutôt que d'un véritable processus de négociation. Le refus systématique de rouvrir l'enveloppe budgétaire, malgré des arguments solides, illustre parfaitement cette posture. Nous avons effectué un travail de fond important afin de formuler de vraies propositions qui permettent à la fois d'orienter le réseau vers une cible de clients jeunes, de les fidéliser dans le temps, et de tenir compte de la contrainte budgétaire. Une perte de temps ! Il aurait fallu avoir une direction intéressée par un projet à long terme permettant de regagner durablement des parts de marchés et renforcer le portefeuille client. Et bien NON ! Une vision purement comptable, annuelle de court terme, anime notre nouvelle direction qui au lieu d'investir sur leurs collaborateurs et l'innovation, rase gratis !

A. Un "Rajeunissement" à Coût Zéro pour la Direction, à Quel Prix pour le Réseau ?

Si l'on nous vante l'objectif de "rajeunir le portefeuille clients", les mesures concrètes révèlent une tout autre priorité : celle de la **rentabilité immédiate**, quitte à faire porter le poids de cette stratégie sur les épaules du réseau commercial.

Trois mesures vont être mises en place :

1. Flexibilité des frais pour le nouveau PERI :

La mesure phare de "flexibilité des frais d'entrée du futur PERI" (*demande régulière de nombreux collaborateurs*) est présentée comme un moyen de faciliter la conquête de nouveaux clients. *Signer des contrats qui ne l'auraient pas été autrement !*

Penons de la hauteur, soyons lucides : cette "nouveau" signifie que la **marge de négociation commerciale sera financée directement par la rémunération variable du réseau** ! Encore une fois, la Direction se décharge de ses responsabilités en reportant la pression financière du marché sur les conseillers, leur rémunération, sans se soucier de l'impact futur de gestion d'un portefeuille à faible valeur ajouté pour de nouveaux conseillers.

Un budget à péréquation mis en avant par la direction ne le sera pas pour les conseillers. Un usage excessif de dérogation sur les frais aura un effet de paupérisation de leur rémunération et donc de leur fixation dans l'entreprise. Nous serons très vigilants sur les incidences voire les dérives de cette mesure.

A noter : A ne pas confondre avec la baisse progressive des frais d'entrée prévue en fonction de l'augmentation de l'encours, qui n'aura pas d'incidence sur la PCP pendant la vie du contrat.

NAO COMMERCIALES

NEWSLETTER N°53 – Février 2026

2. Evolution des barèmes de pondération de la PCP

Les ajustements des barèmes PCP, présentés comme une incitation à cibler les plus jeunes, masquent des baisses significatives pour les tranches d'âge intermédiaires 46-50 ans et surtout les 51-55 ans. Pour cette, un taux pondération de la PCP initialement prévu à 70% a certes été "négocié" à 75%.



Synthèse de la nouvelle Pondération de la PCP en 2026 :

Type de prime	Pondération 2026 de la PCP
PP<=40	130%
PP 41-45	110%
PP 46-50	90%
PP 51-55	75%
PP 56-61	40%
PP >=62	11,5%
PU	300%

Le pseudo-rajeunissement se fait donc au détriment de l'engagement des collaborateurs sur des segments clients qui, aujourd'hui encore, contribuent fortement à l'équilibre financier.

Nous avons tenté d'avertir notre direction sur la pertinence d'effectuer ce type de modification en 2026 : des objectifs en croissances, une baisse de la pondération rendant plus difficile l'atteinte des objectifs, une phase transitoire avec l'hypothèse de la sortie du New PERI en juin ou juillet, avec le retour au papier pour les actes de vie du contrat (part la plus importante de la production), donc des difficultés accrues et une informatique qui nous montre depuis plusieurs années que c'est très loin d'être une science exacte. On le constate aujourd'hui avec un report d'une quinzaine de jour du nouveau parcours de souscription alors que le parcours actuel s'arrête cette fin de semaine. Retour à l'Intégrale papier!

3. Evolution du commissionnement pour le collectif : *Nouvelle économie sous couvert d'un souhait de simplification???*

Là où l'informatique devrait être au service des collaborateurs pour améliorer ses conditions de travail voire sa rémunération, chez nous, c'est l'inverse.

Avec l'arrivée du PERO, La bascule dans PTV a clairement complexifié le suivi des cotisations par les conseillers (voir l'a rendu aveugle). Certes cela a engendré de nombreuses remarques négatives. De plus, sous prétexte que l'affiliation de nouveaux entrants se fassent via la DSN, la direction considère que notre implication dans le suivi de ces entreprises est aujourd'hui limitée.

Il a donc été décidé unilatéralement sans possibilité de négociation sur cette mesure, que **la production du collectif dans son ensemble (retraite, santé et prévoyance)** sera valorisée à l'ouverture du contrat avec une régularisation à 15 mois pour la 1^{ère} année et 27 mois pour la 2^{ème} année.

Les futurs nouveaux entrants ne seront plus commissionnés.

Toutefois, l'encours des primes sera toujours pris en compte dans la prime de maintien ainsi que la croissance du stock.

En contrepartie et pour compenser cet impact pour les conseillers (**invérifiable à notre niveau**) la pondération de **la PCP est portée à 110% contre 100% actuellement.**

NAO COMMERCIALES

A noter : Non quantifié car certainement marginal, un point que l'on pourrait trouver positif, alignement de la pondération de la PCP sur l'individuel à 435% pour les transferts entrants sur le collectif.

B. Mesures collectives :

A la suite d'une augmentation du budget NAO pour l'ensemble des GIE, l'enveloppe allouée aux collaborateurs non-cadre du réseau a été portée à environ 285000€. Montant dérisoire rapporté aux 848 conseillers concernés. Il a été décidé de l'allouer à une augmentation du fixe. Soit une hausse de **28 € brut par mois**. Une aumône qui ne couvre même pas l'inflation et qui, comme l'ont souligné les représentants syndicaux, positionne le salaire de base bien en dessous du SMIC 2026 (hors variable). Cette "générosité" minimale met cruellement en évidence le peu de considération pour le pouvoir d'achat de nos collaborateurs, et que la rentabilité est le maître mot des décisions.

Conclusion : Une Vision Court-Termiste et Peu Engageante

En définitive, ces NAO 2026 confirment la **priorité absolue donnée à la rentabilité financière à court terme de l'entreprise**. Les mesures proposées, bien que présentées comme des leviers de développement, se traduisent trop souvent par une externalisation des coûts et des risques sur le dos des équipes commerciales. Le "rajeunissement du portefeuille" semble être un prétexte pour justifier des décisions qui, au fond, visent avant tout à optimiser les marges sans un investissement proportionnel dans les moyens humains et le soutien au réseau.

Techniquement les NAO ne sont pas closes. En effet, sans PV de désaccord signés par les organisations syndicales représentatives, elles restent ouvertes.

L'ensemble des Délégués Syndicaux Centraux des 2 UES du groupe ont été reçu mercredi soir par notre Direction Générale. Ce n'est pas anodin. Nous espérons que le dialogue social de soit pas clos. Il est impératif que la Direction entende les préoccupations des salariés pour ne pas créer un fossé toujours plus grand entre les objectifs affichés et la réalité vécue par les collaborateurs. Les ambitions affichées du nouveau plan stratégique, qui ne pourront se réaliser qu'avec l'implication totale et entière de l'ensemble des collaborateurs, risque de démarrer avec du plomb dans l'aile sans une vraie prise de conscience de notre gouvernance.

PRIME QUALITATIVE

Nous avons été informés d'un nombre inhabituel de collaborateurs qui ne percevront pas leur prime qualitative en février.

Nous avons pris contact avec la direction afin qu'elle identifie les dysfonctionnements et régularise la situation en mars pour les personnes concernées par ce dernier.

Dès que nous en saurons plus, nous reviendrons vers vous.



COMMISSION METIERS DU 2 FEVRIER 2026

Les élu.es CFE-CGC ont ouvert la commission métiers en rappelant un point simple : les résultats sont bons, mais le quotidien du terrain ne l'est pas. Du point de vue de la direction, les indicateurs sont au vert. Les objectifs sont atteints, parfois dépassés. La situation globale est présentée comme satisfaisante.

Sur le terrain, le ressenti est très différent. Les commerciaux, les assistantes et les gestionnaires font face à des difficultés persistantes, qui s'aggravent avec le temps : contraintes techniques de plus en plus nombreuses, outils de gestion peu adaptés au réel du métier, charge administrative en hausse, pression constante pour produire toujours plus. Les élu.es CFE CGC constatent que le réseau commercial produit de plus en plus, mais que cette performance se fait au prix d'un effort croissant, aussi bien physique que mental.

Les équipes absorbent les dysfonctionnements, contournent les outils, compensent les manques. Cela devient la norme. Le décalage est de plus en plus difficile à entendre sur le terrain. Le sentiment qui remonte du terrain est clair : ras-le-bol de devoir toujours faire plus, avec des outils qui ne suivent pas, et sans retour concret sur les conditions de travail ou le pouvoir d'achat. Les élu.es rappellent que si la performance est au rendez-vous, elle doit se traduire par moins de contraintes inutiles, de meilleurs outils, et une reconnaissance réelle de l'effort fourni.

La direction du développement des partenariats est revenue sur la politique menée à destination des experts-comptables, en lien avec les conseils régionaux de l'Ordre des experts-comptables (CROEC). Les élu.es CFE CGC constatent que la relation repose encore largement sur la remontée de dossiers, sans mise à disposition d'outils structurés. Ils relèvent l'absence de supports opérationnels, de communication dédiée et d'évolution concrète du Portail Conseils. Les élu.es rappellent que ces attentes avaient déjà été exprimées, notamment dans le cadre de l'enquête menée début 2025, sans traduction opérationnelle à ce stade.

La direction des services informatiques a présenté les outils existants et les orientations en cours. Les élu.es reconnaissent les efforts fournis pour prendre en compte les remontées terrain. Ils rappellent que lorsque les outils ne sont pas adaptés, ce sont les équipes qui absorbent les dysfonctionnements, avec un impact direct sur la charge de travail et la relation client.

Conclusion : Les élu.es CFE CGC alertent sur l'épuisement progressif du terrain. La performance est bien présente, mais elle ne peut pas reposer durablement sur l'endurance du réseau commercial et de l'ensemble des collaborateurs du groupe.

MISSION RRAC : MISSION IMPOSSIBLE

Notre Directeur commercial nous a présenté le 19 février en CSE la nouvelle orientation de la mission des RRAC. Pour les non-initiés, un Responsable Régional auprès des Conseils (RRAC) est un conseiller expérimenté du MDPRO qui doit développer la politique partenaire avec essentiellement les Experts-Comptables, les Avocats spécialisés, et à la marge avec les Notaires.

Exemple : la lettre de mission actuelle est fort détaillée au niveau des attendus (PCP et nombre de reco partenaires, etc.) et prévoit une rémunération de 300 € brut/jour sur une base annuelle de 75 jours, avec la proratisation des seuils de PCP de 35% dès le début de l'année.

La lettre de mission future ne nous a pas été communiquée (pourquoi ?) mais les nouvelles orientations sont les suivantes :

1. Développement commercial (prospection, rendez-vous, affaires conclues)
2. Accompagnement du réseau (formation, coaching, montée en compétences)
3. Pilotage de la performance (reporting rigoureux, plans d'action trimestriels)
4. Animation partenariale (événements à forte valeur ajoutée, visibilité locale)
5. Représentation institutionnelle (relations avec l'Ordre des experts-comptables)

Nous sommes en phase avec ces orientations qui semblent à priori de bon sens.

Le point inacceptable de la nouvelle mission est de diminuer le forfait jour de 300 € à 150 €/jour. Oui vous avez bien lu, on coupe en deux ! Le manque à gagner est compensé par « *une prime variable d'impact commercial* »

Et là, c'est le drame, ou plutôt la fête à n'importe quoi :

Les critères sont plus flous les uns que les autres, et selon l'adage « si c'est flou c'est qu'il y a un loup ! »

Jugez par vous-même :

- 50 % business (affaires générées, recommandations, transformation)
- 30 % diffusion et accompagnement du réseau (formations, coaching, VOC)
- 20 % animation et influence (visibilité, partenariats, événements)



MISSION RRAC : MISSION IMPOSSIBLE

Beaucoup d'incertitude, peu de réponses pour arriver aux 10 500 €/an de prime :

Affaires générées, ok (à voir les niveaux de PCP partenaire demandés), *recommandations*, c'est plus compliqué, faut-il encore que les conseillers les demandent et fassent les liens XRM,

transformation, là c'est une blague, pourquoi rendre responsable les RRAC du % de signature des conseillers ? Ils ne sont ni magiciens ni managers !

« *formations, coaching* » bon là, c'est plus drôle, comment on évalue et comment la Direction rémunère la qualité d'une formation en salle ou d'un accompagnement terrain, quels critères ? Si le RRAC paye le resto au conseiller, c'est bon ?

animation et influence, médaille d'or du n'importe quoi, sachant que les RRAC ne gèrent pas les budgets (qui ne sont d'ailleurs pas du tout augmentés pour les régions), comment la Direction commerciale va-t-elle évaluer la qualité de l'influence ? Par les réseaux sociaux ? par des sondages NPS externes ? au doigt mouillé de champagne ?

Les élus CFE CGC sont très inquiets de cette charge contre les RRAC. Au-delà du cas de ces 11 salariés porteurs de missions, se sont toutes les expertises qui sont attaquées. Les conseillers accompagnateurs métiers ont déjà des critères fumeux dans leur primes comme « l'exemplarité » qui donne lieu à de nombreux litiges sur les montants des primes, les RRAC, les RIC (qui viennent de perdre 10 jours par an de mission pour 2026) les conseillers TEO ensuite ? Et les formateurs, qui paraît-il, pénalisent la PCP de leurs équipes alors qu'ils ont une productivité très supérieure à celle de leur segment ?

Non là, vraiment ça n'est plus possible !

Des NAO nulles, des missions rabotées, une politique et des budgets partenaires sans ambition.

Comment allez-vous motiver et impulser l'esprit de conquête auprès des collaborateurs quand vous imposez un tel changement ?



INDEX EGALITE FEMMES HOMMES : ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

INDEX 2026		EFFECTIF DE L'INDEX RETENU				ÉCART = H - F / H
		F	H	TOTAL	%	PONDÉRÉ
NON CADRE ADMINISTRATIF	moins de 30 ans	33	19	52	1,9%	0,00%
	30 à 39 ans	143	46	189	7,0%	0,00%
	40 à 49 ans	139	46	185	6,9%	0,27%
	50 ans et plus	127	32	159	5,9%	0,60%
	TOTAL	442	143	585	21,8%	0,87%
CADRE ADMINISTRATIF	moins de 30 ans	48	51	99	3,7%	0,00%
	30 à 39 ans	140	121	261	9,7%	0,00%
	40 à 49 ans	218	195	413	15,4%	0,00%
	50 ans et plus	176	236	412	15,3%	0,00%
	TOTAL	582	603	1 185	44,1%	0,00%
SALARIE COMMERCIAL NC	moins de 30 ans	19	37	56	2,1%	0,22%
	30 à 39 ans	85	109	194	7,2%	0,63%
	40 à 49 ans	121	140	261	9,7%	1,48%
	50 ans et plus	110	155	265	9,9%	0,30%
	TOTAL	335	441	776	28,9%	2,64%
INSPECTEUR	moins de 30 ans					
	30 à 39 ans	4	8	12	0,4%	0,03%
	40 à 49 ans	15	22	37	1,4%	0,11%
	50 ans et plus	20	70	90	3,4%	0,02%
	TOTAL	39	100	139	5,2%	0,16%
TOTAL		1 398	1 287	2 685	100,0%	3,51%

À la suite de la présentation de l'index égalité Homme-Femme en CSE, nous avons identifié un impact significatif sur la rémunération de la **population féminine commerciale âgée de 30 à 49 ans**.

Les élu.es CFE CGC ont demandé à la Direction des Ressources Humaines d'approfondir l'analyse de cette situation.

Dans une optique d'équité, et considérant le rôle de la DRH comme "Gardien du temple" des valeurs de l'entreprise, nous suggérons **d'étudier la mise en place de dispositifs plus ambitieux visant à soutenir la rémunération variable au retour de congé maternité ou de congé parental**, tant pour les hommes que pour les femmes. Cette mesure contribuerait à réduire les inégalités salariales constatées et à valoriser l'engagement professionnel de tous les collaborateurs, indépendamment de leurs choix de vie familiale et de leurs emplois au sein de l'entreprise.

Il ne faut pas que des constatations et des chiffres, il faut agir maintenant.....

C E T : PENSEZ A L'ALIMENTER

La campagne de placement des jours de congés et RTT dans le Compte Epargne Temps est ouverte jusqu'au mardi 10 mars pour les collaborateurs de l'UES LA MONDIALE.

Il suffit d'avoir un an de présence minimum au 31 décembre de l'année précédente de placement et d'avoir des soldes de jours disponibles.

Pour les collaborateurs administratifs :

- Vous pouvez épargner le solde éventuel de vos jours de congés payés à condition d'avoir utilisé dans l'année 2025 un minimum de 25 jours de CP (situation d'un collaborateur à temps plein) ;
- Vous pouvez épargner le solde éventuel de vos jours de RTT, dans la limite de 10 jours et si vous avez 55 ans et +, cette limite est portée à 13 jours ;
- A noter : le nombre de jours RTT au prorata selon le taux d'activité et les absences ;
- Si votre compteur horaire est créditeur, vous pouvez épargner cet excédent dans la limite de 16h00 soit l'équivalent de 2 jours ;
- La limite annuelle de placement est de 16 jours (hors congés anniversaire et hors spécificités pour les collaborateurs de 55 ans et plus ayant adhéré au dispositif de fin de carrière).

Pour les collaborateurs commerciaux :

- Vous pouvez épargner le solde éventuel de vos jours de RTT ;
- Vous pouvez épargner le solde éventuel de vos jours de congés payés à condition d'avoir utilisé dans l'année 2025 un minimum de 25 jours de CP (situation d'un collaborateur cadre à temps plein) ;
- La limite annuelle de placement est de 6 jours (hors congés anniversaire et hors spécificités pour les collaborateurs de 55 ans et plus ayant adhéré au dispositif de fin de carrière).

Au-delà de ces règles d'alimentation par année civile, vous devez respecter des plafonds annuels et des limites maximales selon votre âge et votre éventuelle adhésion au dispositif de fin de carrière.



À QUOI SERT UN SYNDICAT ?

NEWSLETTER N°53 – Février 2026

*Aujourd'hui, notre profession de l'assurance est la cible d'attaques répétées.
Taxations accrues, blocage des prix, remise en cause du commissionnement, réduction des
moyens de lutte contre la fraude, projets de "Grande Sécu", évolutions européennes mal
transposées...*

À chaque débat budgétaire, notre secteur devient un terrain d'expérimentation.

☛ Et pourtant...

L'assurance, la mutualité, les institutions
paritaires, le courtage et l'assistance
sont des piliers essentiels :

- de la **protection des personnes**
- de la **solidarité nationale**
- de l'**économie réelle**
- de l'**épargne des Français**

Derrière ces décisions politiques et
réglementaires, ce sont :

- des **emplois**,
- des parcours **professionnels**,
- des **compétences**,
- et la **pérennité de nos métiers**
qui sont directement impactés.



Alors à quoi sert un syndicat ?

- ✓ À défendre notre profession
- ✓ À protéger nos emplois
- ✓ À anticiper les évolutions législatives
- ✓ À peser dans les négociations salariales
- ✓ À éviter le déclassement social

Chaque décision nationale ou européenne influence nos conditions de travail, nos perspectives
d'évolution et l'avenir de nos entreprises.



La  **c'est :**

- Une influence permanente
- Une action responsable, sans dogmatisme
- Une défense collective et pragmatique
- Une capacité à comprendre notre environnement pour mieux l'influencer

Nous défendons une profession parce que nous défendons celles et ceux qui la font vivre.

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)