



La Gazette

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

NEWSLETTER N°56– Juin 2026

ÉDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

En ce mois de Juin, qui sonne bientôt la fin de l'année scolaire et des examens. Vos élus CFE CGC restent au travail.

Sous les fortes chaleurs, nous restons extrêmement actifs.

Signature du nouvel accord d'intéressement pour les 3 prochaines années, finalisation des négociations du nouvel accord égalité professionnelle, relance demande d'aide pour la hausse du prix du carburant, présentation du nouveau site parisien, à suivre réhabilitation bâtiment ex-salle de sport à Mons ...

Notre mobilisation est quotidienne et nous restons déterminés

BONNES VACANCES AUX JUILLETISTES

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

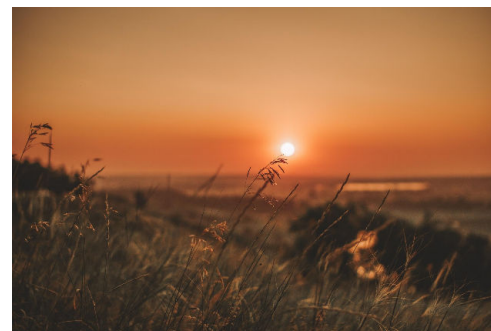


Cyril FRANCHES
délégué Syndical Central



Julie LUCAS
Déléguée Syndicale Centrale
Adjointe

FOCUS DE JUIN



- Nouvel accord intéressement
- Congés estivaux du réseau
- Canicule et prospecting Day
- RPS
- ASC Nouveauté

Nouvel Accord Intéressement

Le nouvel Accord d'intéressement pour l'UES La Mondiale a été signé ce mois-ci, il couvre les exercices 2026, 2027 et 2028. Il vise à associer le personnel aux objectifs collectifs de résultat et de performance du Groupe AG2R LA MONDIALE et de l'Entreprise. L'intéressement est conditionné par l'atteinte d'un seuil de résultat Groupe et est calculé sur la base de critères de performance financiers, opérationnels, de RSE et de satisfaction client, répartis entre des critères Groupe et des critères spécifiques à l'UES. La distribution individuelle se fait ensuite proportionnellement au temps de présence et au salaire.

Le calcul de l'intéressement repose sur plusieurs étapes :

- **Condition de déclenchement** : L'intéressement n'est versé que si le résultat net combiné part du Groupe SGAM (avant impact des intéressements) est supérieur ou égal à 50% de l'objectif fixé dans le Plan Moyen Terme (PMT) 2026-2028. Si cette condition n'est pas remplie, aucun intéressement n'est versé.
- **Enveloppe de référence** : Si la condition est atteinte, une enveloppe de référence est fixée en pourcentage de la masse salariale de l'Entreprise, augmentant progressivement sur la période (8,70% en 2026, 8,95% en 2027, 9,20% en 2028).
- **Critères de performance** : Cette enveloppe est ensuite divisée en deux sous-enveloppes, dont le calcul dépend de l'atteinte d'objectifs sur 14 critères :
 - **Critères Groupe (CG)** : Représentent une part croissante de l'enveloppe (1,50% en 2026, 1,75% en 2027, 2,00% en 2028).

Ils mesurent :

- Le résultat net part du Groupe SGAM.
- Le chiffre d'affaires SGAM.
- Le ratio de solvabilité SGAM hors endettement.
- L'atteinte des contrats d'objectifs retraite complémentaire.
- L'avancement du programme de plateformisation.
- La satisfaction client (NPS Global).
- La démarche RSE (bilan carbone des investissements et du fonctionnement interne). www.lamondialecfecgc.fr

Nouvel Accord Intéressement

- **Critères Spécifiques Entreprise (CS)** : Représentent une part fixe de 7,20% de la masse salariale.

Ils évaluent :

- La marge de gestion nette courante épargne retraite consolidée.
- Le respect de la trajectoire de frais.
- La production financière courante consolidée.
- Le ratio de solvabilité S2 solo La Mondiale.
- La collecte nette (en euros et en unités de compte).

Chaque critère a un poids et un niveau d'atteinte (0%, 25%, 100%) qui déterminent la part de l'enveloppe correspondante.

Modalités d'Attribution Individuelle

- **Bénéficiaires** : Salariés de l'UES La Mondiale avec au moins 3 mois d'ancienneté à la date de clôture de l'exercice.
- **Répartition** : L'intéressement est réparti individuellement de deux manières :
 - **40% au prorata du temps de présence effective** (incluant certaines périodes d'absence assimilées comme le congé maternité, accident du travail, etc.).
 - **60% au prorata des salaires bruts de référence** (incluant le salaire de base et diverses primes).

L'esprit de cet accord est de transformer les performances et les objectifs stratégiques du Groupe en un levier de motivation et un bénéfice tangible pour les salariés, renforçant leur adhésion et leur participation active au succès de l'entreprise.

Toutefois nous resterons vigilants que les conditions de travail des salariés n'en soient pas altérées.

Nous espérons que ce nouvel accord pourra être bénéfique pour les mondialistes.

Congés Estivaux : Une demande d'équité transformée en régression

À quelques semaines des congés d'été, de nombreux commerciaux préparent leurs vacances et découvrent avec surprise la modification du couloir de congés qui leur est désormais applicable. Cette situation suscite de nombreuses interrogations, y compris parmi certains managers.

Plus préoccupant encore, plusieurs remontées de terrain nous indiquent qu'il aurait parfois été laissé entendre que cette évolution serait la conséquence d'une demande portée par les organisations syndicales.

Parce que les faits ont leur importance, il nous semble essentiel de rappeler ce qui a réellement été demandé lors des NAO 2025-2026 et quelle décision a finalement été prise par la Direction.

Lors des NAO 2025-2026, nous avons porté une revendication simple, cohérente et de bon sens concernant l'organisation des congés estivaux.

Depuis de nombreuses années, les commerciaux disposent d'un couloir de congés s'étendant du 15 juillet à la fin du mois d'août, leur permettant de poser au minimum trois semaines de congés sur cette période.

Les assistantes commerciales, quant à elles, sont soumises à une règle historique beaucoup plus restrictive, leur permettant de prendre leurs congés uniquement du 1er août à la fin du mois d'août.

Constatant que les assistantes commerciales travaillent au quotidien avec les commerciaux et que leurs activités sont directement liées, nous avons demandé à la Direction commerciale et à la DRH d'étendre leur couloir de congés afin qu'il soit aligné sur celui des commerciaux, soit du 15 juillet à fin août.

La logique était pourtant simple : permettre aux assistantes commerciales de bénéficier des mêmes possibilités d'organisation que les équipes qu'elles accompagnent.

La réponse de la Direction a été pour le moins surprenante.

Au lieu d'élargir les droits des assistantes commerciales, la Direction commerciale et la DRH ont choisi de réduire ceux des commerciaux. Le couloir de congés des commerciaux a ainsi été ramené du 1er août à fin août, supprimant de fait la possibilité historique de partir dès le 15 juillet.



La Direction pourrait objecter qu'il existe des possibilités de dérogation permettant, avec l'accord du management, de partir quelques jours avant le début du couloir de congés ou de reprendre son activité quelques jours après sa fin.

Dans les faits, cette souplesse reste très aléatoire. Son application dépend largement de l'interprétation locale qui en est faite. Nous constatons que certains managers, soucieux de répondre aux attentes de leur hiérarchie, accordent ces dérogations avec beaucoup de retenue, voire ne les accordent quasiment jamais.

Un droit qui dépend essentiellement de la bonne volonté locale ou de l'appréciation managériale ne peut constituer une réponse satisfaisante à une demande d'organisation claire, équitable et applicable à tous.

Autrement dit, plutôt que d'accorder davantage de souplesse à une catégorie de salariés, la Direction a préféré retirer un acquis à une autre.

Nous avons dénoncé cette décision lors des échanges en expliquant qu'elle ne répondait absolument pas à l'objet de notre demande. Malheureusement, nos arguments n'ont pas été entendus et nous avons reçu une fin de non-recevoir.

Nous tenons également à rappeler un élément important : **la date de reprise d'activité au mois d'août a toujours été fixée par la Direction seule.** Contrairement à certaines idées reçues, cette organisation n'a jamais fait l'objet d'une négociation ou d'une décision concertée avec les organisations syndicales. Il s'agit d'un choix exclusivement patronal. Cette situation illustre une nouvelle fois une vision de l'organisation du travail qui privilégie la restriction plutôt que la recherche de solutions équilibrées. Pour notre part, nous continuerons à défendre des mesures favorisant l'équité entre les salariés et le respect des organisations de travail existantes, sans que cela ne se traduise par une remise en cause des acquis de chacun.



Canicule et Prospecting Day : Quand la prévention doit primer

Le Prospecting Day, organisé la semaine dernière, était planifié depuis plusieurs semaines. Cet événement mobilise des collaborateurs commerciaux qui se rendent sur le terrain afin de prospecter physiquement auprès des commerçants, professions libérales, entreprises et autres acteurs économiques.

Or, à l'approche de cette journée, l'ensemble des régions ont été frappées par un épisode de canicule particulièrement intense, avec des températures avoisinant les 40°C. Malgré ce contexte exceptionnel et les risques évidents pour la santé des salariés amenés à exercer leur activité en extérieur, aucune communication ni mesure particulière ne semblait avoir été envisagée.

Face à cette situation, la CFE CGC a interpellé la DRH afin d'alerter sur les conditions dans lesquelles les collaborateurs allaient être amenés à effectuer leur prospection. La réponse apportée dans un premier temps a laissé apparaître une prise en compte limitée des enjeux liés à cet épisode climatique, même si le sujet a finalement été évoqué avec la Direction Commerciale.

Faut-il voir dans cette absence d'anticipation le fait que le Prospecting Day de la région parisienne était programmé une semaine plus tard, une fois l'épisode caniculaire terminé ? La question mérite d'être posée. Car si tel était le cas, cela laisserait penser que les difficultés rencontrées par les salariés en région ne suscitent pas toujours le même niveau d'attention que celles qui concernent directement l'Île-de-France. Une perception que beaucoup de collègues sur le terrain peinent déjà à dissiper.

À la suite de notre intervention, une première décision a été prise : limiter l'opération à la matinée. Une mesure qui demeurerait toutefois insuffisante au regard des températures déjà observées dès 10 ou 11 heures du matin, souvent supérieures à 33°C à l'ombre.



Considérant que la sécurité et la santé des salariés doit rester une priorité absolue, nous avons de nouveau sollicité la Direction Commerciale la veille de l'événement. Cette dernière a finalement pris la décision de reporter le Prospecting Day, démontrant ainsi une écoute et un sens des responsabilités que nous saluons.

Nous regrettons cependant que certaines directions locales aient parallèlement laissé entendre que les collaborateurs pouvaient malgré tout réaliser l'opération s'ils le souhaitaient. Dans un contexte de fortes chaleurs, la prévention ne peut reposer sur la seule appréciation individuelle des salariés. La responsabilité de l'employeur est d'évaluer les risques et de mettre en place les mesures adaptées pour protéger la santé de tous.

Cet épisode rappelle une nouvelle fois l'importance du dialogue social et de la vigilance collective. Sans l'intervention de la CFE CGC, les collaborateurs auraient pu être exposés à des conditions de travail particulièrement dégradées, avec des conséquences potentiellement graves pour leur santé.

La protection des salariés ne doit jamais être une variable d'ajustement. Face aux épisodes climatiques extrêmes, qui tendent à se multiplier, l'anticipation et la prévention doivent devenir des réflexes partagés à tous les niveaux de l'entreprise, quel que soit le territoire concerné.



RPS - Risques Psycho sociaux

Un triste constat : nous sommes de plus en plus sollicités par des collaborateurs en situation de souffrance au travail.

Pour **la CFE-CGC LA MONDIALE**, le mal-être au travail n'est pas une fatalité et le soutien psychologique est un droit, et non un privilège,

.... c'est pourquoi nous relayons à nouveau les actions mises en place par notre entreprise afin de protéger la santé mentale des salariés.

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, le Groupe propose un service d'accompagnement psychologique à l'ensemble de ses collaborateurs.

L'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (**IAPR**) met à votre disposition son équipe de psychologues cliniciens qui a une connaissance fine des contextes professionnels et une expertise en matière d'accompagnement psychologique.



08 00 08 32 19 (gratuit)

Joignable 7j/7 et 24h/24 pour vous conseiller et vous accompagner.

**Anonymat
Confidentialité**

Tous les détails sur Déclic : [Soutien psychologique : un numéro vert accessible à tous](#)

Activités Sociales et Culturelles : nouveauté

VOTRE PRESSE NUMÉRIQUE

Votre abonnement gratuit : + de 2 500 journaux et magazines disponibles.
Vous devez créer votre compte en utilisant votre mail professionnel via le site du CSE
Accès aux contenus via votre ordinateur, tablette ou téléphone

Un catalogue pour toutes les passions

Une richesse de choix inégalée

<p>+20</p> <p>Catégories couvrant de nombreuses thématiques : culture, actualités, économie, voyage, finance</p>	<p>+2 500</p> <p>titres de presse français et internationaux et des ajouts fréquents</p>	<p>+15 ans</p> <p>d'archives à disposition</p>
---	---	---

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
Syndicat CFE CGC LA MONDIALE



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)

Christian AMBROSINO

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)