



La Gazette

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

NEWSLETTER N°57– Juillet 2026

ÉDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

Ce mois de juillet est terni par une actualité dramatique concernant les feux en Gironde et plus largement sur le territoire français, nous souhaitons exprimer notre soutien aux équipes de secours engagées ainsi qu'aux familles évacuées et une pensée particulière à nos collègues qui sont touchés par ces incendies.

Vous pouvez retrouver notre gazette riche en informations avant cette période estivale !

L'ensemble de l'équipe CFE CGC La MONDIALE vous souhaite de bonnes vacances, bien méritées.

Le mois d'août étant traditionnellement un mois sans réunion d'instance, ni de CSE, nous vous donnons RDV dès le mois de septembre, notamment sur une négociation d'importance : la **GAPEC** et **salariés expérimentés**.

Osons la différence !
ENSEMBLE, on va plus loin !



Cyril FRANCHES
délégué Syndical Central



Julie LUCAS
Déléguée Syndicale Centrale
Adjointe

FOCUS DE JUILLET



- Commission métiers
- Accord EGALITE PROFESSIONNELLE
- Nouveau Site PARISIEN
- Avis sur les Orientations Stratégiques
- Avis rendu sur évolution DERP

COMMISSION METIERS

Commission Métier du 8 juillet 2026 Des résultats qui progressent... mais des salariés qui attendent toujours des améliorations concrètes

Résultats commerciaux : quand les chiffres ne racontent pas toute l'histoire

La Direction commerciale a présenté les résultats du premier semestre. Les chiffres sont globalement bons surtout en épargne patrimoniale . Pour autant, le message principal de la Direction a été tout autre : les résultats restent insuffisants sur le PER individuel. C'est sans doute l'un des moments les plus marquants de cette commission. Plusieurs élus ont souligné le paradoxe d'une activité en progression alors que le discours reste mono produit et centré sur ce qui ne va pas.

La réponse de la Direction a été claire : ce qui compte aujourd'hui, c'est avant tout l'atteinte des objectifs stratégiques, et notamment le développement du PERI. Le réseau ne produit pas encore suffisamment de PERI, avec une moyenne inférieure à deux contrats par mois et par conseiller. Cet échange a mis en lumière un décalage de perception qui revient régulièrement dans les commissions métiers : d'un côté une Direction qui raisonne en objectifs stratégiques, de l'autre un terrain qui constate surtout une activité soutenue et des exigences qui continuent d'augmenter.

Nouveau PERI : beaucoup d'attentes autour du lancement

La Direction a présenté les retours de la phase pilote du nouveau PERI, dont le lancement national est prévu à l'automne. Les premiers résultats sont encourageants mais plusieurs questions restent ouvertes sur les modalités pratiques : remplacement des anciens contrats, comptabilisation des affaires, prise en compte des transferts entrants ou encore coexistence entre anciennes et nouvelles générations de PERI.

Gestion : le même constat revient commission après commission

S'il y a un sujet qui fait consensus parmi les élus, c'est bien celui-là.

Depuis plusieurs années, les salariés administratifs et commerciaux entendent le même discours : les outils vont simplifier leur travail, les retards de gestion vont se résorber et davantage de temps pourra être consacré au développement commercial.

Sur le terrain et dans les bureaux beaucoup ont aujourd'hui du mal à constater cette évolution.

La réalité quotidienne reste marquée par les relances, les suivis de dossiers, les réclamations des clients. Autrement dit, le temps commercial et administratif que la plateformesation était censée libérer tarde toujours à apparaître.

Outils : les difficultés sont reconnues, mais les utilisateurs attendent surtout des résultats

Comme lors des précédentes commissions, les outils ont occupé une place importante dans les discussions. Instabilité de certains parcours, problèmes de connexion aux espaces clients, lenteurs, incidents récurrents, difficultés liées à la double authentification : les sujets ne manquent pas. La Direction reconnaît désormais ouvertement plusieurs de ces difficultés et a présenté différents travaux en cours pour améliorer la situation. C'est une bonne nouvelle. Mais pour beaucoup de salariés, le sujet n'est plus vraiment de savoir si les problèmes sont identifiés. La vraie attente porte désormais sur leur résolution concrète.

Experts-comptables : une relation qui mérite mieux

La question des partenariats avec les experts-comptables a donné lieu à plusieurs échanges intéressants.

Les élus ont fait remonter les difficultés rencontrées localement pour animer ces relations et maintenir certains partenariats. Plusieurs exemples ont été évoqués concernant les procédures de validation ou les budgets nécessaires à l'organisation d'actions avec les cabinets.

Ce qui a surtout marqué les échanges, c'est le sentiment que certains freins rencontrés sur le terrain ne sont pas toujours identifiés au niveau national. Pourtant, personne ne conteste l'importance stratégique de ces partenaires dans le développement de l'activité.

Réforme de la rémunération des commerciaux : beaucoup d'attentes, encore peu de réponses

La Direction confirme travailler sur un dispositif destiné à rendre le métier commercial plus attractif, fidéliser les conseillers expérimentés, mieux prendre en compte l'érosion des portefeuilles et rapprocher davantage les objectifs des managers et ceux des commerciaux. Après plusieurs mois d'annonces et de réflexions, l'attente devient forte.

Conclusion

Cette commission métiers confirme une impression déjà exprimée lors des précédentes réunions. Les résultats sont là, les transformations se poursuivent, les objectifs évoluent et les exigences augmentent. Dans le même temps, les salariés continuent à faire face aux mêmes difficultés : gestion chronophage, outils instables, procédures complexes et charge de travail importante. Les élus de la CFE CGC ne contestent pas la nécessité de transformer l'entreprise. Ils rappellent simplement qu'après plusieurs années d'efforts et d'adaptation, le réseau et les services de gestion attendent désormais des résultats concrets dans leur quotidien et surtout moins d'irritants.

Une question revient de plus en plus souvent : où sont les bénéfices de toutes ces transformations pour ceux qui les vivent chaque jour ? C'est probablement le principal message qui ressort de cette commission du 8 juillet.

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE

Les principales avancées portent sur la santé des femmes, la parentalité, l'accompagnement de la PMA, la lutte contre les violences et la sécurisation des parcours professionnels.

Quels sont les impacts concrets pour les salariés ?

Le nouvel accord apporte des bénéfices directs et tangibles aux salariés :

-Davantage de soutien pour les jeunes parents : les salariés bénéficient d'un accompagnement renforcé lors des naissances et adoptions, avec une meilleure préparation des départs en congé et des retours mieux encadrés.

-Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : les mesures liées à la parentalité, à la PMA et aux contraintes familiales permettent de réduire les difficultés d'organisation et le stress associé à ces situations.

-Une prise en compte accrue de la santé des femmes : les salariées atteintes d'endométriose disposent désormais de solutions adaptées, notamment en matière de télétravail, afin de mieux gérer les périodes de douleur ou de fatigue tout en maintenant leur activité professionnelle.

-Un accompagnement renforcé lors des parcours de PMA : les salariés concernés bénéficient de mesures mieux adaptées aux contraintes médicales, administratives et personnelles de ces démarches.

-Un environnement de travail plus protecteur : les dispositifs de prévention et d'accompagnement des victimes de violences sexistes, sexuelles ou conjugales sont renforcés, offrant davantage de soutien et d'orientation aux salariés concernés.

-Une meilleure protection des carrières : l'accord vise à limiter les impacts négatifs des congés liés à la parentalité ou à la vie familiale sur les évolutions professionnelles, les rémunérations et les opportunités de carrière.

En résumé, pourquoi la CFE CGC LA MONDIALE a signé :

Pour les salariés, cet accord signifie **plus de droits, plus de protection et un meilleur accompagnement à chaque étape de la vie personnelle**, avec une attention particulière portée à la **santé des femmes**, à la **parentalité**, à la **prévention des violences** et à la **sécurisation des parcours professionnels**. Il contribue ainsi à rendre l'environnement de travail plus inclusif, plus équitable et plus favorable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



NOUVEAU SITE PARISIEN

Retrouvez notre article :

[Fin du suspense... La Direction rassure sur son choix de notre futur site parisien - CFE CGC La Mondiale](#)



AVIS RENDU SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Retrouvez l'intégralité de l'avis sur notre site :

[Avis du CSE de l'UES La Mondiale sur les orientations stratégiques et leurs conséquences - CFE CGC La Mondiale](#)



AVIS RENDU SUR EVOLUTION DIRECTION EPARGNE RETRAITE

Avis de la CFE CGC concernant un projet d'évolution de l'organisation des activités de la Direction de l'épargne retraite. Le projet s'inscrit dans le cadre du plan stratégique "Esprit de Conquête" d'AG2R LA MONDIALE, qui vise à assurer une croissance rentable des trois métiers : épargne patrimoniale, retraite individuelle et retraite collective.

La réorganisation présentée est la deuxième étape des ajustements organisationnels, suite au rattachement des équipes Marketing produits épargne retraite en février 2026.

Cependant, nous indiquons des points d'attention : Bien que le document affirme l'absence d'impact contractuel et de modification de la nature des postes, le changement de manager hiérarchique pour 11 collaborateurs et le regroupement d'équipes peuvent entraîner des incertitudes sur les rôles, les missions et les responsabilités au quotidien. Il est important de s'assurer que ces aspects sont clairement définis et communiqués pour éviter toute ambiguïté. Il est crucial de s'assurer que les formations prévues sont suffisantes et adaptées pour éviter une surcharge de travail ou un sentiment d'inadéquation chez les collaborateurs.

Le regroupement d'équipes et les nouveaux rattachements peuvent affecter la cohésion d'équipe et les dynamiques de travail. Le plan d'accompagnement collectif doit être robuste pour favoriser l'intégration et prévenir les risques psychosociaux.

Les élus CFE CGC du CSE de l'UES LA MONDIALE soulignent l'importance de la transparence et du dialogue social tout au long de cette période de transition, afin de garantir le bien-être des salariés et la réussite du projet pour l'entreprise. Même si à ce jour nous manquons de visibilité sur la finalité de ce dernier.

Retrouvez l'intégralité de l'avis sur notre site :

[Avis de la CFE CGC concernant un projet d'évolution de l'organisation des activités de la Direction de l'épargne retraite - CFE CGC La Mondiale](#)

COMMUNIQUE DE PRESSE CFE CGC 27 juillet 2026

Incendies en Gironde et dans les Landes : protéger les salariés, préserver l'activité et préparer la reprise



Les incendies qui frappent actuellement la Gironde et les Landes constituent une catastrophe humaine et environnementale d'une ampleur exceptionnelle.

La CFE-CGC adresse tout son soutien aux populations sinistrées, contraintes parfois de quitter leur domicile dans l'urgence, ainsi qu'aux salariés dont l'activité est aujourd'hui profondément bouleversée. Elle tient également à rendre hommage à l'engagement remarquable des sapeurs-pompiers, des forces de sécurité, des personnels de santé, des agents des services publics et de l'ensemble des professionnels mobilisés depuis plusieurs jours dans des conditions particulièrement éprouvantes pour protéger les populations.

Au-delà de l'urgence, une réalité apparaît désormais clairement : ces incendies ne sont plus seulement une catastrophe environnementale. Ils sont aussi à l'origine d'une crise économique et sociale majeure.

Les organisations syndicales, les organisations patronales et les fédérations professionnelles ont été réunies ce jour à une réunion interministérielle afin d'évaluer les conséquences des incendies sur les salariés et les entreprises.

Les échanges ont mis en évidence l'ampleur de leurs répercussions sur l'ensemble du tissu économique : entreprises contraintes de fermer, sites industriels à l'arrêt, activités touristiques suspendues, exploitations forestières touchées, difficultés de transport, perturbations logistiques et tensions sur les réseaux essentiels (eau, électricité et télécommunications).

À cette occasion, la présidente de la CFE-CGC, Christelle Thieffinne, a interpellé les ministres du Travail et de l'Économie. Après avoir rappelé l'ampleur de la crise et ses conséquences humaines, économiques et sociales, elle a formulé plusieurs demandes sur les mesures qui seront mises en oeuvre et relayé les inquiétudes légitimes des salariés en matière de santé et de sécurité au travail.

Parmi les principales demandes de la CFE-CGC :

- un recensement des entreprises fermées ;
- l'établissement et la diffusion rapide d'une information claire et actualisée sur les zones exposées aux risques sanitaires, notamment en matière de qualité de l'air, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés ;
- des précisions sur les conditions de mise en oeuvre et d'éligibilité aux dispositifs mobilisables par les entreprises (activité partielle, télétravail exceptionnel...), tant pour les salariés dont l'entreprise est fermée que pour ceux qui, en raison d'une évacuation ou de l'impossibilité de rejoindre leur lieu de travail, ne peuvent exercer leur activité.

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 !



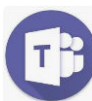
CFE-CGC La Mondiale



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)

Christian AMBROSINO

Délégué Syndical (SNIA)

Karine THOUILLEZ

Déléguée Syndicale (SNAPA)

Stéphane OLLIVIER

Délégué Syndical (SNAPA)

Georges WAKNINE

Délégué Syndical (SNCSA)

Julie LUCAS

Déléguée Syndicale Centrale Adjointe (SNCSA)