

Octobre 2025 - N° 66

Proche, Solidaire, Efficace

SOMMAIRE

P2 : Un plan stratégique pour éviter la tragédie.

P3 : DOSIT : Réorgalloween : t'es d'accord ou tu sors !

P4 : Halloween ? C'est toute l'année pour les femmes !

P5 : Loi sur la transparence salariale, une avancée vers plus d'égalité ?

P6 : Infos ASC CSE

P7 : Santé des femmes : des chiffres hystériques !

Bôôôôuuuh, Halloween est là !

Toiles d'araignées, chauves-souris, fantômes et sorcières vont vous faire trembler ! Les ombres dansent, les citrouilles rient ; c'est l'heure des Frissons, des bonbons et des costumes. D'ailleurs, savez-vous en quoi la direction se déguise joyeusement en cette soirée terrifiante ? En fiche de paie de salarié(e)s AG2R LA MONDIALE !

Les esprits farceurs sont de sortie, mais pour les prochaines NAO nous voulons plus que des bonbons, pour que les fins de mois arrêtent de nous hanter.

Ce mois-ci, cher(e)s lecteurs/lectrices, en **page 2**, vous n'aurez pas peur face au plan stratégique.

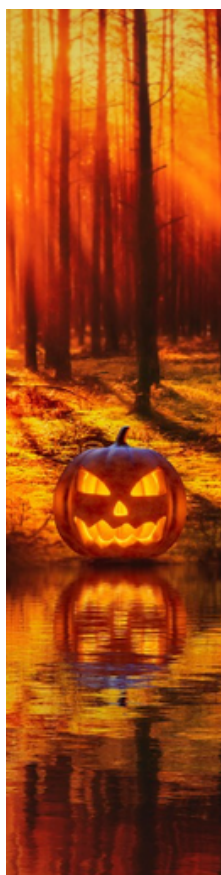
En **page 3**, focus sur la Réorg'Halloween : t'es d'accord, ou tu sors !

En **page 4**, au delà d'octobre rose, cette d'année est malheureusement encore une occasion de rappeler les discriminations que subissent les femmes

En **page 5 : Allo Win ? Ici trouille !** La loi sur la transparence salariale donne des frayeurs aux directions

Gros plan en **page 6** sur les friandises du CSE.

Dossier en **page 7**: Santé des femmes, des chiffres à faire peur !



La CGT La Mondiale est présente sur [Facebook](#) et [LinkedIn](#) !

Le Plan Stratégique pour le groupe AG2R LA MONDIALE a été adopté lors de la sommitale du 14 octobre 2025 et présenté aux salariés le 15 octobre 2025 lors d'une interview retransmise sur Déclics. Les élu(e)s Mondialistes ont été conviés à un CSE Extraordinaire en présentiel, suivi d'une séance de questions/réponses le 24 octobre en présence de M Fabrice HEYRIES, Directeur Général, et Mme Marjorie DE JAEGHERE, Directrice Stratégie et Développement du Groupe. Ce plan consiste à définir les trajectoires de développement et de croissance du Groupe, validés en conseil d'administration. Il précise le cap à suivre et les grands objectifs à atteindre.

Suivra au 1er trimestre 2026, le premier Plan d'Entreprise qui décline les moyens et les étapes pour y arriver.



Exit le “costard cravate” du “c’est moi le boss un point c’est tout et vous allez voir”, bienvenue la décontraction tout en étant professionnel et incisif.

La présentation par le duo a été claire et fluide. Accessibles et ayant de la répartie, dont certains ont fait les frais (et on ne parle pas des frais sur PERI), ils se sont livrés à une session de questions réponses sur le ton du franc-parler, de l’écoute et de la sincérité qui fait du bien au dialogue social. Ce serait donc possible? L’avenir nous le dira...

Un très large éventail de sujets ont été abordés : place des salariés, rémunération des conseillers, plateformisation, hiérarchie, RSE,...

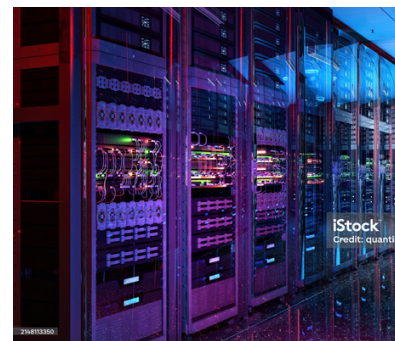
Même si de nombreuses questions restent en suspens, le constat de la maîtrise des dossiers et de la culture du groupe en 6 mois de temps est remarquée. On espère de nombreuses réponses au cours du premier trimestre 2026. **Nous attendons autant de sincérité et d’actions concrètes dans la mise en oeuvre de ce nouveau plan au long cours, puisque prévu sur 6 ans intégrant deux jalons opérationnels sur 3 ans.**

Ne soyons pas naïfs, avec le retard accumulé par le groupe dans beaucoup de domaines, les défis imposés par l’actualité mondiale et française, les changements s’annoncent percutants.

Nous continuons à être sur le terrain et la défense des salariés est notre principale boussole.



A moins d'hiberner depuis la dernière période glaciaire (de la même période que certains de nos applicatifs) vous avez forcément entendu parler de la platformisation. Nous sommes à mi chemin, inutile de dire que les équipes concernées ont les mains dans le cambouis et nous les remercions pour l'énergie déployée. Tout le projet va profondément modifier nos infrastructures. Et c'est à ce moment qu'une nouvelle réorganisation de la DOSIT est annoncée, avec consultation des élus.



La consultation du CSE est une procédure qui implique que l'employeur, pour certaines décisions qui ont un impact important sur les salariés ou l'entreprise, consulte les élus membres du CSE pour recueillir leur avis (favorable ou défavorable). Cet avis n'est que consultatif mais peut mettre en cause l'employeur si l'avis du CSE n'est pas écouté.

Cela permet du côté des élus d'anticiper les impacts sur les salariés, bien souvent minimisés par la direction (ici "impact : aucun"). Pour rendre cet avis, les élus doivent disposer de suffisamment d'éléments et d'un temps de réflexion. Ils ont aussi la possibilité de recourir à un expert pour les aider à analyser les éléments présentés, en vue de rendre un avis étayé et éclairé.

Le CSE du mois d'octobre 2025 devait être une formalité pour la direction, peu de sujets à l'ordre du jour. Un CSE tranquille.

Voix Off de Morgan Freeman : "Mais, comme vous le verrez, tout ne s'est pas passé comme prévu".

Le ton est donné, dès le début du CSE, avec une déclaration commune CGT et CFDT, qui ont su dépassé les clivages, pour dénoncer cette réorganisation.



Il faut dire, selon les salariés concernés, que cette réorganisation, lancée au milieu d'un chantier qui va devoir accélérer encore, a tout du monstre de Frankenstein.

Des équipes découpées à la scie rouillée, éparpillées et recousues à la hâte, et on espère qu'avec un éclair de génie la chose prendra vie.

Sur cette réorganisation DOSIT, le code source des maux ne vient pas forcément de la direction générale. Pour la taskforce à la tête la DSID (dont fait partie la DOSIT), un peu trop dans les nuages et qui nous prouve encore une fois être en vase cloud, tout va bien, si ça ne va pas c'est qu'on a pas compris. Pas assez agiles pour regarder en bas ?

Ce qui est plus qu'inquiétant pour l'avenir de l'informatique dans sa globalité et ses salariés.



Comme le droit du travail le permet et aux regards des éléments apportés, une partie des syndicats réclame une expertise. Le CSE est composé de 35 élu(e)s titulaires : 15 CFDT, 3 CGT, 17 CFE. Un vote a lieu, le "pour" l'emporte avec 18 voix (CGT+CFDT). Les élu(e)s CFE se sont abstenus à l'unanimité, ce qui équivaut, selon le règlement intérieur du CSE, à un vote contre. A une voix près, pas d'expertise.

N'hésitez pas à les remercier lors de leur prochaine distribution de chocolat, de mug et de café.

S'ils avaient lu les résultats (accessibles à toutes et tous après avoir y avoir répondu) du questionnaire qu'ils ont envoyé lors de leur dernière com' mensuel, ils se seraient rendus compte que les salariés souhaitent une plus grande solidarité entre les syndicats et la fin des guerres qui desservent les salariés.

Les femmes dans leur quotidien, personnel comme professionnel, sont confrontées à l'insupportable tout au long de l'année: charge mentale, harcèlement moral ou sexiste, inégalité salariale, violences économiques, santé au rabais , la liste est longue ...

Une date à retenir: le 10 novembre à 11h31, les femmes en France commenceront à « travailler gratuitement » pour le reste de l'année.

Selon l'Observatoire des inégalités, dans le secteur privé, elles gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes. À poste et temps de travail équivalents, l'écart reste de 4 %.

Présenter l'écart salariale en fonction du calendrier annuel est une manière pour la newsletter féministe "Les Glorieuses" ,depuis 2016, d'illustrer l'injustice et de suivre son évolution dans la durée.

Par rapport à l'an dernier, la situation s'est très légèrement améliorée, deux petits jours de moins mais c'est laborieux, beaucoup reste à faire.



Dans son communiqué, le média dirigé par l'économiste Rebecca Amsellem, propose des solutions pour réduire cet écart salarial, et plaide notamment pour plus de transparence salariale dans les entreprises. "La transparence permet aux employées de connaître leur juste rémunération et empêche les employeurs de favoriser les hommes", plaide le communiqué.

Une directive européenne sur le sujet doit d'ailleurs être transposée en droit français d'ici juin 2026.

Ca tombe bien, nous en parlons juste après !

A ce titre, nous militons depuis les premières heures pour toutes les causes féministes, nos publications et les PV des CSE en témoignent. Cela fait partie de notre ADN!

source : <https://lesglorieuses.fr/>

Rebecca Amsellem: entrepreneuse, économiste et militante féministe franco-canadienne.



Elle est docteure en économie et autrice de "Les Glorieuses : chroniques d'une féministe. Engagée pour l'égalité". En 2015, elle crée la lettre d'information féministe Les Glorieuses et lance le mouvement #5novembre16h47, dont la date est actualisée tous les ans. Elle a aussi réalisé le podcast documentaire La Méthode sur les stratégies intellectuelles pour atteindre une utopie féministe. Elle prend aussi position en faveur de congé parental partagé et mène aussi une veille sur les prises de position des personnalités et partis politiques français au sujet des droits des femmes.

Adoptée en 2023 par le Parlement européen, la Loi sur la transparence salariale doit être transposée en droit français d'ici le 7 juin 2026. Son objectif est clair : réduire les inégalités salariales persistantes entre les femmes et les hommes, renforcer la transparence dans les processus de recrutement et de gestion salariale et responsabiliser les employeurs en cas d'écarts de salaire injustifié. **Nous sommes les premiers à avoir soulevé ce sujet auprès de la Direction. Elle se dit sur le pont pour se préparer à cette réforme. Rappelons qu'au sein du groupe, des écarts subsistent notamment concernant le traitement des primes qui vont du simple au double au détriment des femmes et les rémunérations des classes 3 et 4 bien en deçà du marché assurantiel ! Reste à savoir de quelle manière le Groupe va transposer ces nouvelles obligations et comment il justifiera sa politique salariale souvent conduite sous des prétextes inflationnistes toujours à sens unique.**



À partir de 2026, chaque salarié pourra demander à consulter les niveaux de rémunération moyens des postes comparables au sien, lui permettant de négocier sa rémunération. Les RH devront être en mesure de fournir ces informations dans un délai de deux mois, sur la base de critères objectifs et documentés. **En résumé, tout salarié pourra demander par écrit à consulter : son propre niveau de rémunération, le niveau de rémunération moyens des salariés occupant des postes comparables au sien.**



Sanctions financières et réputationnelles renforcées

La Loi sur la transparence des salaires prévoit des sanctions renforcées en cas de non-respect des règles. Les entreprises pourront être sanctionnées par des amendes proportionnelles à leur chiffre d'affaires. Le risque réputationnel est également réel : une entreprise mise en cause pourrait perdre en attractivité et en crédibilité sur le marché du travail.

En résumé :

Les entreprises qui ne publient pas leurs données ou ne corrigent pas les écarts salariaux injustifiés risquent des amendes importantes.

Les salariés auront plus de moyens pour contester les inégalités, ce qui pourrait entraîner une hausse des litiges et des syndiqués !

source : service public



RAPPEL CARTE UP ONE - BONS NOEL 2024 :

Attention : le crédit disponible sur votre carte Up One est valable jusqu'au 2 décembre 2025.

Passé cette date, il sera perdu.

Pour rappel, vous pouvez lier votre carte bancaire à la carte Up afin de régler en une seule fois et solder les quelques euros qui resteraient.



Bons Cadeaux Noël 2025 :

Noël est encore loin mais les élu(e)s du CSE ont une bonne nouvelle :

au premier semestre a été voté une première salve de bons cadeaux 2025 : d'un montant de 70 €

Lors de la préparatoire du CSE, une rallonge a été voté de 80 € par salarié.

Chaque salarié recevra cette année 150 € de bons cadeaux Noël crédités sur la carte UPone.



Pour en bénéficier, il faudra être présent au 31 octobre 2025.

Les Bons cadeaux Noël Enfant restent inchangés : 30 € par enfant (enfants de moins de 17 ans au 31 décembre 2025)



Elles représentent la moitié de l'humanité mais la science ne s'intéresse pas à elles ! Seulement 1 % des investissements liés à la recherche pour la santé est consacré aux maladies féminines.

Toutes les 7 minutes, une femme meurt d'une maladie cardio-vasculaire, 8 accidents sur 10 seraient pourtant évitables. **C'est la première cause de mortalité en France après les cancers.**

L'infarctus tue 7 fois plus de femmes que le cancer du sein !

Les femmes appellent les urgences 15 minutes plus tard que les hommes quand c'est pour elles-mêmes.

1 femme sur 10 est concernée par l'endométriose soit 200 millions de femmes dans le monde et 2 millions en France. Une errance médicale d'en moyenne 7 à 8 années avant de poser le diagnostic de cette maladie pourtant invalidante et pour laquelle on ne guérit pas !

On continue avec 4 femmes sur 10 qui ont déjà eu le sentiment de ne pas être écoutées et que leurs symptômes étaient minimisés en consultation médicale... on passe à 60% chez les moins de 25 ans !

Environ 7 millions de Françaises estiment qu'elles sont en mauvaise santé voire médiocre soit 1 femme sur 4 et ne parlons pas de la ménopause qui reste mal accompagnée, taboue et surtout dans l'entreprise alors qu'elle affecte le quotidien de nombreuses femmes.

Le saviez-vous ? les chaussures de running pour femme sont calquée sur le pied masculin en plus petit sans tenir compte de ses spécificités morphologiques! Dans la même lignée, 80% des médicaments sont testés sur des hommes ou des souris mâles, la médecine souffrirait elle de biais de genre ?

Les femmes opérées par un chirurgien homme ont davantage de risque de mourir. Des chercheurs ont révélé que les femmes opérées par un homme avaient 15% de complications supplémentaires et un risque de décès 32 % plus élevé que si elles étaient opérées par une chirurgienne. Ce qui n'est pas le cas à l'inverse. La mortalité hospitalière est aussi plus élevée : 9,6 % chez les femmes contre 3,9 chez les hommes.

Bonne nouvelle enfin! 77 % des femmes déclarent qu'elles participeraient à un dépistage cardiovasculaire si leur employeur l'organisait, à bon entendeur !

Des solutions existent, encore faudrait-il que la Direction accepte de travailler avec nous sur ces sujets que nous portons depuis toujours... La santé des salariées qui compose la majorité de ses effectifs est un enjeu majeur dans le Groupe et chez ses partenaires sociaux.



Sources :

<https://www.agirpourlecoeurdesfemmes.com/>

[Pourquoi les femmes sont moins bien diagnostiquées et soignées que les hommes ? - Radio France](#)

[Femmes : les oubliées de la santé - France télévisions](#)

<https://endofrance.org/>

[Les femmes opérées par un chirurgien homme ont davantage de risque de mourir - AlloDocteurs](#)

[Ménopause au travail : le tabou qui freine les carrières des femmes](#)



Hélène STEIER

- Elue titulaire
- CSSCT
- Commission Politique Sociale
- Représentante Association des retraités



Benjamin LEGRAND

- Elu titulaire
- CSSCT
- Commission Métier
- Commission Économique et Financière
- Commission ASC
- Représentant Crèche Rigolo comme la vie



Malika BOUACEM

- Elue suppléante
- Commission Politique Sociale
- Commission Économique et Financière



Antoine FRULEUX

- Elu titulaire
- Commission Informatique
- Commission métier
- Représentant Bibliothèque Mons-en-Barœul



Alexandre MAVEL

- Elu suppléant
- Commission Informatique
- Représentant ASLMG



Caroline GENNIN

- Elue suppléante



Nathalie SAINT-LOUIS-AUGUSTIN

- Elue suppléante



Richard

- Stagiaire



La solidarité et l'engagement collectif sont essentiels pour garantir des conditions de travail justes et équitables. En rejoignant la CGT, vous participez activement à la construction d'un avenir meilleur pour tous les travailleurs. Ensemble, nous avons la force de changer les choses

cgt.lamondiale@gmail.com



La CGT La Mondiale est présente sur [Facebook](#) et [LinkedIn](#) !