NOVEMBRE 2026

LE Pulse SYNDICAL CFE CGC

EN DIRECT DE LA SECTION GG VIE



SONDAGE

LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD SUR LES NAO

NAO p.2

Newsletter juridique p.3

Réclamations Individuelles et Collectives p.4

Monoparentalité p.5

2027 : et si c'était vous ? p.6

ENSEMBLE, OSONS LA DIFFÉRENCE !

LA NÉGOCIATION SE TERMINE, LA DÉCISION VOUS CONCERNE.

Le 9 novembre, la direction proposait 1 % et un plancher à 380 €. Aujourd'hui, elle propose 1,2 % pour tous et un plancher à 550 €. **C'est une avancée réelle.** **Mais avec une inflation à 3,4 % sur un an** (Insee, oct. 2026)**, une augmentation inférieure à la hausse des prix reste une perte de pouvoir d'achat.**

Merci aux salariés qui se sont fortement mobilisés. Un rapport de force se construit ensemble.

CONCRÈTEMENT ce que ça représente par an, en euros bruts,

Salaire de 35 000 € brut annuel
+ 550 €
proposés, soit 170 € de plus qu'au 9 nov.

Il manque :
≈ 640 €
pour suivre l'inflation de 3,4 %

MAIS

Salaire de 60 000 € brut annuel
+ 720 €
proposés, soit 120 € de plus qu'au 9 nov.

Il manque :
≈ 1 320 €
pour suivre l'inflation de 3,4 %

NÉGOCIATION DU 19 NOVEMBRE : NOS DEMANDES, LEURS RÉPONSES

Une Augmentation Générale pour tous à hauteur de l'inflation

Pour tous les personnels, administratifs et commerciaux.

Proposition de la Direction : 1,2 % pour tous, plancher à 550 € annuels bruts.

Une enveloppe d'Augmentation Individuelle maintenue

Au même taux pour toutes les classes.

Proposition de la Direction : 1,5 % au lieu de 1,2 %.

Une prime carburant pour toutes les populations

Administratifs, inspecteurs et échelons intermédiaires.

Proposition de la Direction : pas de prime, mais majoration des IK prolongée jusqu'en mars 2027. Rien pour les administratifs.

OBTENU EN SÉANCE

Titres-restaurant : +5 %, valeur faciale portée à 11,55 €.
IK : majoration prolongée jusqu'en mars 2027.

RENVOYÉ À 2027

Télétravail : discussions au 1er trimestre 2027.
Épargne salariale : négociation Groupe sur le PERCOL au 1er semestre 2027.

SANS RÉPONSE

Dotations au CSE
Frais professionnels
Abonnements transport à 75 %

FAVORABLE

Du 19 au 25 novembre, la CFE-CGC de l'UES Groupama Gan a consulté les salariés. Sur l'ensemble de l'UES, 51 % des répondants se sont prononcés pour la signature. Fidèle à son engagement, la CFE-CGC signera l'accord. Elle portera vos attentes sur les sujets renvoyés à 2027.

LE Pulse SYNDICAL CFE CGC
EN DIRECT DE LA SECTION GG VIE

NEWSLETTER JURIDIQUE

AT/MP : BAISSE IMPORTANTE DU PLAFOND DE CALCUL DES INDEMNITES JOURNALIERES AU 1ER NOVEMBRE 2026



Le décret 2026-909 du 30 septembre 2026 modifie l'article R. 433-2 du Code de la sécurité sociale en ramenant le coefficient de calcul du gain journalier de base de 0,834 % à 0,226 % du PASS (48 060 € en 2026), soit une diminution d'environ 73 % du plafond de calcul. Cette diminution ne correspond pas à une baisse uniforme des indemnités de tous les salariés.

Paramètre	Jusqu'au 31/10/2026	À compter du 01/11/2026
Plafond du salaire journalier de référence	400,82 €	108, 62 €
USS maximale : 28 premiers jours (60%)	240,49 €/jour	65,17 €/jour
USS maximale : à partir du 29e jour (80%)	320,66 €/jour	86,90 €/jour

Le nouveau plafond correspond à une rémunération d'environ 1,8 SMIC, soit 3 304 € bruts mensuels. Les salariés dont la rémunération dépasse ce seuil sont les plus directement affectés

Conséquences et vigilance

Maintien de salaire & charge employeur

Lorsque le maintien de salaire est garanti (art. L. 1226-1 C. trav., accords collectifs), la diminution des IJSS augmente mécaniquement la part restant à la charge de l'employeur.
Le Gouvernement assume explicitement ce rééquilibrage entre Assurance maladie et employeurs.

Dispositions transitoires

Applicable aux sinistres survenus à compter du 1er novembre 2026. Les arrêts antérieurs ne basculent pas automatiquement dans le nouveau régime du seul fait de leur prolongation. Distinct de la réforme des arrêts maladie ordinaires applicable au 15 octobre 2026.

Sources : Legifrance.gouv.fr service-pulic.gouv.fr Legifrance.gouv.fr



TÉLÉCHARGEZ NOTRE
APPLI MOBILE !
Google play App Store

RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES & COLLECTIVES



Depuis le 1er septembre 2026, la LFSS 2026 et la suspension du relèvement de l'âge légal peuvent avancer de 3 à 6 mois la date de départ de certaines salariées qui l'avaient deja annoncé.

QUESTION :

La CFE-CGC a été sollicitée par des salariées dont le départ à la retraite est prévu en 2027. Depuis le 1er septembre 2026 deux mesures techniques (intégration de deux trimestres liés aux enfants dans les périodes réputées cotisées pour les carrières longues ; calcul du salaire annuel moyen sur les 23 ou 24 meilleures années de carrière contre 25 jusqu'ici) issues de la loi de financement de la sécurité sociale 2026 modifient concrètement le calcul des droits à la retraite des mères.

À cela s'ajoute le gel de la réforme Borne 2023 qui suspend l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite entre le 1er septembre 2026 et le 1er janvier 2028. L'ensemble de ces mesures peut notamment conduire dans certains cas à ce que des femmes puissent partir à la retraite 3 à 6 mois plus tôt que prévu initialement.

Dans ces cas-là, pour les femmes qui avaient déjà annoncé à l'employeur leur date de départ à la retraite, quel est l'impact d'une éventuelle modification de celle-ci sur la majoration de l'indemnité de départ à la retraite (+1,5 % par trimestre de prévenance) ?

RÉPONSE DE LA DRH :

La Direction confirme que les évolutions législatives récentes relatives aux retraites, notamment la suspension temporaire du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que les nouvelles modalités de prise en compte de certaines périodes pour le calcul des droits, sont susceptibles de modifier la date prévisionnelle de départ à la retraite de certains collaborateurs. **Dans cette situation, les collaboratrices qui souhaitent modifier la date de départ à la retraite qu'ils avaient précédemment communiquée à l'entreprise sont invités à transmettre un nouveau courrier signé, en annule et remplace du précédent, mentionnant leur nouvelle date de départ.** Ce courrier devra préciser que cette modification résulte des évolutions législatives intervenues en matière de retraite. En conséquence, **la modification de la date de départ n'a pas d'incidence sur le taux de majoration de l'indemnité de départ à la retraite lié à l'anticipation de l'information donnée à l'employeur.** Le pourcentage de majoration acquis sur la base de la première information transmise demeure donc inchangé. Les collaborateurs qui s'interrogent sur leur situation individuelle ou sur les conséquences de ces évolutions législatives sont invités à se rapprocher des assistantes sociales, qui sont informées de ces mesures et en capacité de les accompagner dans leurs démarches.

★ L'ANALYSE DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC prend acte de la réponse de la Direction : la majoration acquise sur la base de la première information reste inchangée. Cette position est cohérente. Le changement de date résulte de la loi et non d'un choix des salariées.

PARENTS SOLO : CONCILIER, OUI, MAIS PAS TOUT SEUL.



Derrière chaque salarié, il y a une histoire, une famille, des responsabilités et parfois des défis que l'on ne soupçonne pas. Pour tous les parents, concilier les exigences professionnelles et l'éducation des enfants représente un défi quotidien, qui demande organisation, anticipation et beaucoup d'énergie.

Le matin, il faut préparer les enfants, organiser les trajets, respecter les horaires de l'école ou du mode de garde, puis rejoindre son poste de travail. Le soir, une nouvelle journée commence : devoirs, repas, rendez-vous, tâches ménagères et préparation du lendemain. Et lorsqu'un imprévu survient (un enfant malade, un mode de garde indisponible ou une réunion qui se prolonge), il faut trouver une solution, souvent seul. Selon l'INSEE, en France, en 2019, deux tiers des enfants vivant dans une famille monoparentale ont un parent en emploi.

UN ÉQUILIBRE PARFOIS FRAGILE

Être parent solo, c'est devoir assumer seul les responsabilités du quotidien, sans pouvoir compter sur un autre parent pour prendre le relais face aux imprévus. Une réalité qui rend l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale particulièrement exigeant.

Ces contraintes ne remettent aucunement en cause les compétences, la motivation ou l'engagement des personnes concernées. Elles rappellent simplement que nous n'avons pas tous les mêmes réalités personnelles, ni les mêmes possibilités d'organisation.

MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX ACCOMPAGNER

Dans l'entreprise, un peu de compréhension peut parfois faire une grande différence. Une réunion planifiée suffisamment tôt, des horaires adaptés lorsque cela est possible, une certaine souplesse face à un imprévu familial ou encore une écoute attentive peuvent contribuer à alléger le quotidien.

Il ne s'agit pas d'accorder des privilèges, mais de reconnaître les besoins de chacun et de rechercher des solutions équilibrées, compatibles avec les exigences de l'activité et le respect de tous les salariés.

UNE ENTREPRISE PLUS ATTENTIVE EST UNE ENTREPRISE PLUS HUMAINE !

À la CFE-CGC, nous sommes convaincus que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu essentiel. Plus les salariés bénéficient d'un équilibre satisfaisant entre les deux et plus ils sont susceptibles de s'engager au sein de l'entreprise. Être attentif aux parents solos, c'est aussi promouvoir une culture de travail fondée sur l'écoute, le respect et l'égalité des chances.

Derrière un salarié parfois pressé de partir à l'heure, il y a peut-être un enfant à récupérer. Derrière une demande d'aménagement, il y a peut-être une situation familiale complexe. Et derrière une journée qui semble ordinaire se cache parfois une organisation particulièrement exigeante.

« La vie personnelle ne se voit pas toujours au bureau, mais elle accompagne chaque salarié tout au long de sa journée. »

Parce qu'être un professionnel engagé et un parent investi ne devrait jamais être incompatible, faisons de la compréhension et de la solidarité des valeurs partagées au sein de notre entreprise.

ET SI C'ÉTAIT VOUS ?

UN POUR TOUS, TOUS POUR UN !



Maï Hagag
Responsable de service VDC
Adhérente CFE-CGC

★ ET SI C'ÉTAIT VOUS, NOTRE PROCHAIN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL ?

"J'espère pouvoir être un appui pour les salariés, les aider mais surtout faire en sorte que les situations soient équitables et justes pour toutes les parties prenantes. Notre société est de plus en plus dure, l'intérêt est de ramener de l'humanité et de l'empathie dans les échanges."

Ton déclic pour adhérer ?

"J'ai toujours eu une sensibilité aux causes syndicales et à la défense des droits des salariés. Il était naturel pour moi de le faire au sein d'une organisation syndicale."

Pourquoi te présenter en 2027 ?

"Me présenter est un moyen d'officialiser mon engagement et de le faire avec les représentants CFE-CGC pour contribuer davantage à l'intérêt commun."

Ce qui t'a poussé à adhérer ?

"Une même vision du syndicalisme avec la CFE-CGC, une vision juste et dans l'intérêt du salarié mais pas aux dépends de l'employeur."

★ NE CÉDONS PAS AUX IDÉES REÇUES

IDÉE REÇUE
« Etre syndiqué, c'est être fauteur de troubles »

EN RÉALITÉ
C'est faire preuve de courage et d'honnêteté de dire ce qui ne va pas pour faire mieux chaque jour.

IDÉE REÇUE
« Le syndicalisme est dans l'éxagération et en demande trop à l'employeur »

EN RÉALITÉ
C'est protéger les intérêts du salarié, sa qualité de vie au travail et demander une reconnaissance juste quant à son investissement (demande faite à l'employeur sans le mettre en difficulté car il a les moyens de le faire).

À VOUS DE JOUER ! | **Rejoignez la liste CFE-CGC pour 2027.**
Parlez-en à l'un de vos élus ou écrivez-nous !

LE Pulse SYNDICAL CFE CGC
EN DIRECT DE LA SECTION GG VIE

UNE ÉQUIPE À VOTRE DISPOSITION

ENSEMBLE, ON AGIT !



MISE EN PLACE DE PERMANENCES :

- Nanterre tous les mardis de 13 heures à 14 heures
- Mérignac tous les mardis et jeudis de 13 heures à 14 heures

VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC



LUDOVIC MALLET
Délégué Syndical Central
PRÉSIDENT DU SNIA CFE-CGC



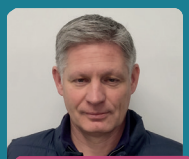
FABRICE PICHON
Délégué Syndical Central Adjoint & élu CSE
06.73.14.23.47 (POITIERS)



STÉPHANE MECHIN
Délégué Syndical & élu CSE
06.31.53.85.59 (NANTERRE)



SÉBASTIEN THEETEN
Délégué Syndical Élu CSE
07.84.25.36.04 (LILLE)



YANN COURTINE
Élu CSE & Trésorier du CSE GG VIE
06.08.42.14.93 (NANTERRE)



CHRISTINE RAQUIN
Élue CSE & Conseillère prud'homale
07.85.12.18.74 (NANTERRE)



DEBORAH BERTRAND
Déléguée Syndicale Élue CSE
06.07.55.54.28 (POITIERS)



DAVID THERY
Délégué Syndical Élu CSE
07.84.45.23.81 (LILLE)



SYLVIE LEROY
Élue CSE & Représentante de proximité
06.72.91.37.39 (NANTERRE)



JOSÉ LOUIS PALACIN
Élu CSE & Représentant de proximité
07.50.40.96.86 (NANTERRE)



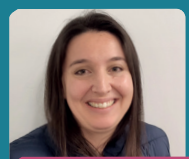
PIERRE-HENRY FALLOURD
Élu CSE & Représentant de proximité
06.26.87.59.00 (POITIERS)



RAYMOND ABAL
Délégué Syndical
05.56.43.37.68 (MÉRIGNAC)



ARNAUD RAMOND
Délégué Syndical Élu CSE
06.08.25.21.86 (MÉRIGNAC)



BARBARA BECLE
Élue CSE & Référente CSE lutte harcèlement
06.07.98.28.78 (MÉRIGNAC)



CATHERINE GIBERT
Élue CSE & Représentante de proximité
06.08.43.09.70 (NANTERRE)



PHILIPPE GALLET
Représentant cadre au Conseil d'Administration
07.86.28.48.00 (MÉRIGNAC)



SOLENA BLEVIN
Déléguée Syndicale suppléante
06.19.48.47.49 (NANTES)

Téléchargez votre appli GG CFE-CGC !

Ensemble, Osons la différence !

© 2026 Fédération Assurances CFE-CGC - P.C. - ne pas jeter sur la voie publique