SEPTEMBRE 2026

LE Pulse SYNDICAL CFE CGC

EN DIRECT DE LA SECTION GG VIE



Rentrée sociale p.2

Newsletter juridique p.3

Réclamations Individuelles et Collectives p.4

Le portrait p.5

RSE p.6

ENSEMBLE, OSONS LA DIFFÉRENCE !

RENTRÉE CHARGÉE, SECTION MOBILISÉE.

Pouvoir d'achat, gestion de crise, transformations de l'entreprise, élections 2027... L'automne 2026 s'annonce dense. Voici les chantiers sur lesquels la CFE-CGC GGVie est engagée pour vous.

NAO - 5 et 19 nov. 2026

Pouvoir d'achat & NAO 2026

L'inflation pèse sur les budgets de tous les salariés (ex : coût du carburant qui rogne le pouvoir d'achat). La CFE-CGC va entrer dans les NAO avec des revendications précises sur la rémunération, le partage de la valeur et les avantages du quotidien.

Aucun salarié ne doit terminer 2026 perdant.

CSSCT - suivi en cours

Gestion de crise - retour sur les incendies en Gironde

La fermeture du site de Mérignac, globalement bien gérée, a révélé des axes d'amélioration dans la gestion des situations exceptionnelles.

Ces événements doivent permettre de faire évoluer le Document unique d'évaluation des risques professionnels et le Plan de continuité de l'activité, dans l'intérêt des salariés.

GEPP

IA, réorganisations, réinternalisations

Les transformations s'accélèrent. Intelligence artificielle, nouvelles organisations, activités réinternalisées.

Quels impacts sur les métiers, les effectifs, les conditions de travail ?

La CFE-CGC exige une visibilité claire dans le cadre d'une instance dédiée.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - MARS 2027

Et si c'était VOUS, cette fois ?

Dans quelques mois, les élections professionnelles renouvelleront l'ensemble des instances de représentation du personnel.

C'est l'instant le plus structurant pour l'avenir de notre section et pour la qualité de votre représentation pour les 4 prochaines années.

La CFE-CGC GGVie prépare ses listes sur tous les sites dès maintenant.

» Aucune expérience requise - juste l'envie d'agir pour vos collègues.
» Vous serez formé(e), accompagné(e), soutenu(e) dès le premier jour.

RENDEZ-VOUS
MARS
2027
CONTACTEZ UN ÉLU

La rentrée syndicale n'est pas un sujet, c'est un agenda. Pas de promesses vagues : des dossiers concrets, des échéances précises, et des positions claires portées en votre nom.

ENSEMBLE, OSONS LA DIFFÉRENCE !

PARENTS D'ENFANTS MALADES
VOS DROITS VIENNENT D'ÊTRE RENFORCÉS

La loi 2026-492 du 12 juin 2026 renforce significativement la protection des salariés dont un enfant est atteint d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap. 14 articles applicables pour la plupart immédiatement.



★ Art. 5 - C. trav. L. 3121-49

Aménagement individualisé des horaires

Les parents d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficient désormais d'un droit à l'aménagement individualisé de leurs horaires de travail. Justificatif attendu : certificat médical du médecin suivant l'enfant (par analogie avec l'art. R. 1225-15 C. trav.)

★ Art. 6 — C. trav. L. 3142-4, 6°

Congé d'annonce : durée doublée

Avant 5 jours => Après 10 jours

Lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez l'enfant. Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une durée encore plus longue.

Art. 5 et 6 — C. trav. L. 1225-4-4, L. 1225-63

Congé de présence parentale : 3 aménagements clés

Délai de prévenance réduit
De 15 jours => 10 jours avant le début du congé. Facilite l'enchainement avec le congé d'annonce.

Protection anti-licenciement prolongée
Désormais protégé pendant les 10 semaines suivant l'expiration du congé. Durant le congé : rupture impossible sauf faute grave.

Réexamen AJPP allongé
Délai de réexamen de la durée de traitement porté de 12 à 14 mois, aligné sur la durée max d'indemnisation.

★ Art. 5 - C. trav. L. 3121-49

Meilleure prise en charge des frais (ALD)

Pour les enfants en ALD : séances psy déplafonnées (fin du plafond 12/an), prise en charge à 100% des ergothérapeutes, psychomotriciens et diététiciens, bilans neuropsychologiques remboursés, hébergement temporaire pour parents éloignés du domicile.

Décrets d'application à paraître pour certaines modalités.

★ Arts. 3 et 4 — C. mon. fin. L. 224-4

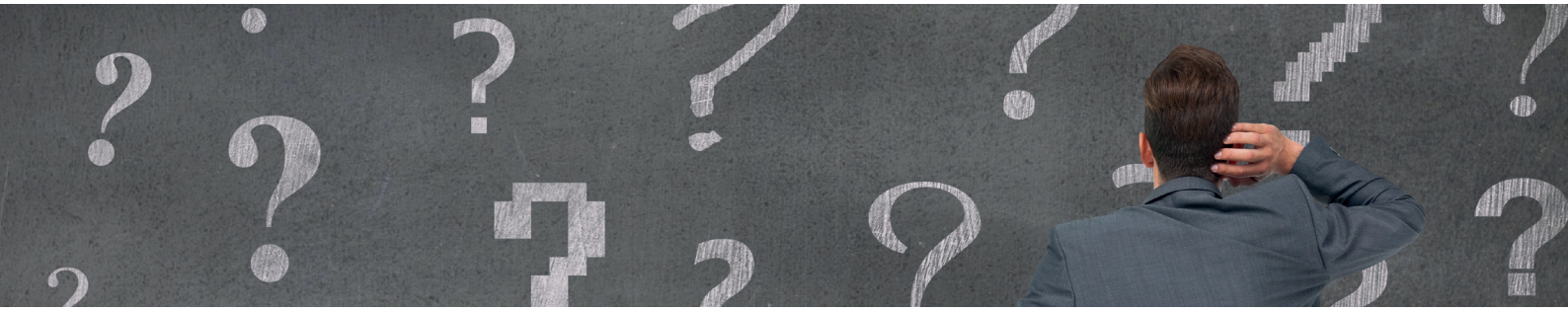
Déblocage anticipé de l'épargne retraite

Nouveau cas de déblocage exceptionnel du PERO ou PERECO en cas d'affection grave, handicap ou accident d'une particulière gravité chez un enfant à charge. S'étend également aux contrats d'assurance groupe à cotisations définies.

Particulièrement pertinent pour les salariés GGVie titulaires d'un PERO (anciennement Art. 83).

Vous êtes concerné(e) par cette loi ou vous avez des questions sur vos droits ?
Vos élus CFE-CGC disposent du texte intégral et de la note de la Fédération Assurance. Contactez-nous !

RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES & COLLECTIVES



CONTEXTE
(suivi de la réclamation du mois de décembre 2025)

Détachement salariés non cadres sur poste cadre : et les heures supplémentaires ?

QUESTION :

Des salariés non-cadres détachés sur des postes cadres effectuent régulièrement des journées supérieures à 7h36, sans que le sort de ces heures supplémentaires soit traité dans l'avenant.

La CFE-CGC demande que l'avenant précise : (1) le traitement des heures supplémentaires ; (2) les conséquences sur la rémunération pendant la mission.

RÉPONSE DE LA DRH :

La Direction indique que les salariés non-cadres détachés restent soumis à leur régime horaire habituel.

L'avenant formalise uniquement le changement de rattachement et les missions, il ne modifie pas le régime de décompte du temps de travail.
La Direction considère qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques sur les heures supplémentaires ou la rémunération dans l'avenant.

★ L'ANALYSE DE LA CFE-CGC

Cette réponse esquive la question de fond. Que l'avenant soit silencieux ne change rien à l'obligation légale : un salarié non-cadre reste soumis au décompte horaire de droit commun, quel que soit le niveau du poste qu'il occupe (contrairement à un cadre au forfait jours, qui échappe aux dispositions sur la durée du travail - Art. L.3121-58 et s. du Code du travail). Le fait d'exercer, même temporairement, des fonctions de niveau cadre ne fait pas disparaître son statut ni le régime horaire qui s'y attache. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale ou de la durée conventionnelle donne droit à majoration au titre des heures supplémentaires. Cette obligation est d'ordre public, ne se négocie pas et ne dépend pas de ce que prévoit ou non l'avenant...



ACCESSIBLE
PRATIQUE
INTERACTIVE
SÉCURISÉE
INFOS PRIVILÉGIÉES

TÉLÉCHARGEZ NOTRE
APPLI MOBILE !

ANDROID APP ON Google play
Download on the App Store

Christine Raquin

56 ans, mariée



★ MON ENGAGEMENT

Je suis convaincue que la force d'un syndicat repose avant tout sur ses adhérents : plus ils sont nombreux, plus leur voix porte et plus il est possible d'obtenir des avancées collectives.

Adhérente syndicale depuis mon arrivée chez Gan Assurances en 2003, j'ai choisi en 2020 de m'engager davantage et de me présenter sur les listes CFE-CGC pour devenir représentante du personnel et appréhender l'entreprise dans toutes ses dimensions pour mieux comprendre les attentes des salariés comme les enjeux de l'organisation. Et je suis membre de la commission Formation, convaincue que le développement des compétences est un enjeu majeur pour les salariés comme pour l'entreprise.

★ ZOOM SUR LES PRUD'HOMMES

Depuis 2023, je suis également conseillère prud'homale au Conseil de prud'hommes de Nanterre, section encadrement. Ce mandat est particulièrement enrichissant car il permet d'être au plus près des réalités du monde du travail et des difficultés qui peuvent être rencontrées par les salariés comme par les employeurs. C'est une mission exigeante qui implique écoute, impartialité et étude approfondie des dossiers afin de rendre des décisions fondées sur le droit du travail et les faits présentés.

Cette expérience renforce ma connaissance du droit du travail et nourrit ma compréhension des situations des salariés de GGvie.

Pour moi, l'engagement, c'est surtout être utile aux autres, soutenir le collectif et apporter ma contribution, modestement, pour faire avancer les choses.

★ MON PARCOURS

Depuis plus de 25 ans, j'ai construit mon parcours au sein du Groupe avec une même envie : apprendre, transmettre et contribuer au collectif.

Titulaire d'une maîtrise d'histoire, j'ai suivi un parcours plutôt atypique qui m'a conduite de Mutuaide Assistance à Groupama Gan Vie.

En passant de l'assistance à la relation client, après avoir obtenu un BTS assurance, j'ai rejoint le support aux opérations puis le marketing opérationnel, chaque étape me permettant d'acquérir de nouvelles compétences et d'élargir ma vision de l'entreprise au sein de la Direction Individuelle.

Aujourd'hui, je mets cette expérience au service de la conception de formations pour accompagner les réseaux commerciaux sur les métiers de l'Épargne et de la Retraite Individuelle.

RSE & DÉVELOPPEMENT DURABLE

« … il faut manger pour vivre, et non pas vivre pour manger »



Le brocoli, du latin bracchium, signifiant « branche » en référence à sa forme évoquant de petits arbres miniatures, est un légume sympa, souvent vert, neutre, à déguster sans faim.
« C'est tout l'inverse des aliments ultra-transformés, qui incluent l'ajout de plus de 5 ingrédients, additifs et/ou composés chimiquement modifiés, que l'on ne trouve pas dans nos cuisines. »

Et s'il n'y avait que des additifs, ce serait trop facile de les repérer. On y retrouve aussi des sucres hydrolysés, des matières grasses hydrogénées, et plein d'autres ingrédients obtenus grâce à des procédés technologiques d'hydrogénation, de soufflage, de cuisson-extrusion, de « crackage alimentaire ».

On va faire court, environ 80 % des produits disponibles en supermarché sont des aliments ultra-transformés ! Pains de mie, brioches industrielles, soupes en poudre, biscuits apéro, charcuteries, desserts, oui, il y a le choix.

Seuls les aliments bio sont moins concernés par l'ultra-transformation. Seuls 48 additifs sont autorisés en bio contre 330 pour les autres.

Ces aliments satisfont nos envies de sucre, de gras et de sel. **Des recherches ont néanmoins permis de démontrer qu'ils sont particulièrement néfastes pour notre cerveau, affectant notre humeur et nos capacités cognitives. Leur consommation augmenterait de 44 % le risque de dépression et de 48 % le risque d'anxiété, sans parler des risques augmentés de cancer, de maladies cardiovasculaires et j'en passe.**

Et puis, ils sont faciles à consommer parce qu'ils sont généralement mous et faciles à mâcher. Ils sont hyperpalatables, c'est-à-dire très savoureux. Leurs caractéristiques perturbent et empêchent la communication entre l'intestin et le cerveau, qui indique lorsque l'on est rassasié.

Alors, comparez les étiquettes et choisissez des aliments contenant moins de sodium et de sucre ajouté. Privilégiez ceux dont la liste des ingrédients est courte et compréhensible.

Dans une démarche RSE, GGVie n'a-t-il pas la responsabilité de la qualité des produits présents dans ses distributeurs ?

L'amélioration de l'alimentation à l'échelle mondiale nécessite des politiques spécifiques afin de compléter la législation existante pour réduire la teneur en graisses saturées, sel et sucres ajoutés aux aliments.

En matière d'étiquetage par exemple, il s'agirait d'indiquer le caractère ultratransformé des produits pour que les consommateurs les repèrent facilement.

Avec un chiffre d'affaires annuel mondial de 1 900 milliards de dollars, ces aliments constituent le secteur alimentaire le plus rentable : avec l'utilisation d'ingrédients bon marché, de méthodes industrielles pour réduire leurs coûts, d'un marketing intensif et de designs attrayants pour stimuler votre consommation.

Et ce système, une fois mis en place, ne se soucie absolument pas des intérêts de santé publique.

En distinguant les aliments très peu transformés des produits hautement transformés, la classification NOVA est devenue un outil essentiel pour étudier l'impact de la transformation des aliments sur la santé publique et orienter les politiques publiques visant à promouvoir une alimentation plus saine.

Les politiques de santé publique devraient s'appuyer sur la recherche et des données scientifiques indépendantes, et non pas être façonnées par des organisations émanant d'industriels ayant un intérêt financier dans les maladies liées à l'alimentation.

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



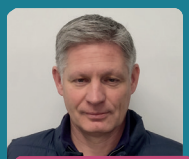
FABRICE PICHON
Délégué Syndical Central Adjoint & élu CSE
06.73.14.23.47 (POITIERS)



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)



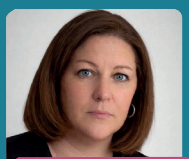
BARBARA BECLE
Élue CSE & Référente CSE lutte harcèlement
06.07.98.28.78 (MÉRIGNAC)



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