OCT. NOV. 2026

LE Pulse SYNDICAL CFE CGC

EN DIRECT DE LA SECTION GG VIE



STRATÉGIE 2030

L'EXCELLENCE NE SE FERA PAS SANS NOUS !

INVESTISSEZ DANS NOS SALAIRES !

Pouvoir d'achat / NAO p.2

Newsletter juridique p.3

Réclamations Individuelles et Collectives p.4

« Bloctel » p.5

2027 : et si c'était vous ? p.6

" LA FIDÉLITÉ DES SALARIÉ(E)S DOIT ÊTRE L'INVESTISSEMENT PRIORITAIRE."

Le succès de GGVie est incontestable. Derrière ces résultats :

» **l'engagement et le travail de tous les salariés.**

» Aux **NAO 2027**, la CFE-CGC portera des revendications fortes pour une **reconnaissance durable.**

ENSEMBLE, OSONS LA DIFFÉRENCE !

LES CAISSES RÉGIONALES OUVRENT LA VOIE, À L'UES GROUPAMA GAN DE SUIVRE.

Les Négociations Annuelles Obligatoires sont lancées. La CFE-CGC de l'UES Groupama Gan aborde ce rendez-vous avec ambition et exigence, pour une juste reconnaissance du travail de toutes et tous.

Les NAO ont démarré le 14 octobre dans les caisses régionales, où le principe d'une augmentation générale pour tous est déjà acté. Un signal positif, que nous souhaitons voir se concrétiser dans toute l'UES.

NOS PRIORITÉS POUR CETTE NAO :

Une Augmentation Générale pour tous
Pour tous les personnels, administratifs et commerciaux, à hauteur de l'inflation. Le principe est acté dans les caisses régionales : il doit s'appliquer à l'ensemble de l'UES.

Une enveloppe d'Augmentation Individuelle
Pour reconnaître l'engagement, les compétences et les performances de chacune et chacun.

Une prime carburant pour toutes les populations
Face à la hausse des prix des carburants : administratifs comme commerciaux, chaque salarié est concerné.

Égalité professionnelle
Une enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Épargne salariale
Une indispensable ouverture de négociation sur l'épargne salariale (abondement PEE/PERCOL)

Télétravail
Le renouvellement de l'enveloppe dédiée à l'équipement et la hausse de l'indemnité de télétravail.

Dotations au CSE
Augmentation des dotations au CSE pour plus d'activités sociales à votre disposition.

Frais professionnels
Indemnités kilométriques indexées sur le prix du carburant. Revalorisation des frais d'hôtellerie, de restauration et de frais d'animation.

Pouvoir d'achat
Prise en charge à 75 % de l'abonnement aux transports en commun, pour soulager le budget des salariés face à la hausse du coût de la vie.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Ce qui a changé au 1er juillet 2026

Qu'est ce que c'est ?

Nouveau congé indemnisé créé en complément des congés de maternité, paternité et adoption. La demande d'indemnisation se fait auprès de la CPAM. Ce congé ne remplace pas le congé parental : les parents peuvent toujours bénéficier de la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant) versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

POUR QUI

Tous les parents actifs d'1 enfant né ou adopté à partir du 01/01/2026. Après avoir épuisé le congé maternité, paternité, accueil ou adoption.

INDEMNISATION

Indemnisation dégressive de la SS (plafond limite 1 PMSS).
1 mois : 70% du salaire net
2 mois : 60% du solaire net

EFFET SUR LE CONTRAT

Suspension du contrat (article L1225-46-2 al 3 du Code du travail). Aucune autre activité professionnelle pendant le congé.

★ LES DÉLAIS À RETENIR

9 mois	1 mois	1 ou 2 mois
Pour débuter le congé	**Informer l'employeur**	**Durée du congé**
À compter de la naissance ou de 9 mois l'arrivée au foyer.	Fractionnement (ou non), durée et dates des périodes (LRAR, main propre contre décharge). Délai réduit à 15j si le congé suit immmédiatement le congé paternité / adoption.	Chaque parent peut prendre 1 ou 2 mois en même temps ou alterné. Ce congé est fractionnable en 2 périodes d'1 mois.

★ DROITS DU SALARIÉ

Pas de licenciement pendant le congé
Sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance (art L.1225-4-5)

Entretien professionnel au retour
S'il n'a pas déjà eu lieu après le congé maternité ou d'adoption

Retour à l'emploi garanti
Emploi précédent ou similaire, avec une rémunération au moins équivalente

Ancienneté préservée
Assimilé à du temps de travail effectif : ancienneté et avantages acquis conservés (article L1225-46-3 du Code du travail), droit à la retraite.

VIGILANCE

Ce congé est traité comme les autres absences, avec 1 mois de décalage, (contrairement au congé parental, qui est traité au réel).

Il est sans subrogation (donc payé directement par la Sécurité sociale) et sans maintien de salaire.

Ainsi les salariés prenant ce congé, perçoivent un salaire le 1er mois du congé mais n'en percevrons pas le mois de reprise (déduction faite du mois d'absence).

Source : Décrets du 30 mai 2026 / Art L1225-46-2 du code du travail

RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES & COLLECTIVES



Quel est l'impact des évolutions réglementaires entrées en vigueur sur la date de départ à la retraite ?

QUESTION :

La CFE-CGC a été sollicitée par des salariés 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, l**es 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 majoration de prévenance est maintenue.
Si la LFSS 2026 et le gel de la réforme de 2023 avancent votre départ, la RH confirme que le taux de majoration de l'indemnité acquis lors de votre première information reste inchangé : il suffit d'un courrier signé « en annule et remplace », mentionnant l'origine législative. La CFE-CGC prend acte, mais demande une confirmation écrite sur le préavis et le cas d'un report de date, et vous conseille de simuler vos droits avant tout courrier.

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

FIN DU DÉMARCHAGE SANS CONSENTEMENT : ET NOS METIERS COMMERCIAUX ?

Depuis le 11 août 2026 (loi n° 2025-594, décret n° 2026-662), le démarchage téléphonique passe de l'opt-out à l'opt-in : plus aucun appel de prospection vers un particulier sans son consentement explicite préalable. Bloctel disparaît, la charge de la preuve pèse sur l'entreprise.

Ce que la Direction a présenté :

> Consentement téléphonique libre, éclairé et univoque, recueilli avant l'appel, valable 1 an, preuve conservée 3 ans. Appels encadrés (lun-ven, 10 h-13 h / 14 h-20 h, 4 tentatives max sur 30 jours).
> Sanctions lourdes : nullité du contrat, jusqu'à 375 000 € d'amende. Déploiement progressif d'octobre 2026 (coche dans Néo, fin de Bloctel) à octobre 2027.

La loi s'applique depuis août 2026, mais l'outil de gestion de l'opt-in sur les prospects n'est annoncé que pour juin 2027.

Quelles sécurité juridique pour les conseillers et les plateformes entre-temps ? Quels calendrier et périmètre pour les fiches mémo et la formation ? Quel impact sur les effectifs, les objectifs et la part variable ?

★ CE QUE NOUS DEMANDONS :

Dans notre entreprise, les conséquences sont immédiates pour les conseillers, les réseaux commerciaux et les plateformes téléphoniques.

» Les élus CFE-CGC demandent à la Direction : une présentation au CSE de l'impact du nouveau régime sur l'activité, l'organisation du travail et l'emploi, et une information-consultation si des réorganisations sont envisagées,

» L'adaptation des objectifs commerciaux et des rémunérations variables pendant toute la période transitoire, pour qu'aucun salarié ne subisse une perte de revenus dont il n'est pas responsable.

» Des consignes écrites, claires et opposables jusqu'au déploiement complet des outils.

» Un plan de formation précisant calendrier et périmètre.

» L'information-consultation du CSE sur l'enregistrement des appels.

» L'engagement qu'aucune suppression de poste ne sera décidée sans dialogue social préalable, et l'ouverture d'une réflexion GEPP sur l'évolution des métiers commerciaux.



ACCESSIBLE
PRATIQUE
INTERACTIVE
SÉCURISÉE
INFOS PRIVILÉGIÉES

TÉLÉCHARGEZ NOTRE
APPLI MOBILE !

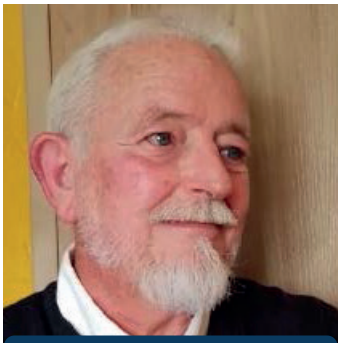
ANDROID APP ON Google play
Download on the App Store

ENSEMBLE, OSONS LA DIFFÉRENCE !

ET SI C'ÉTAIT VOUS ?

« Une porte qui s'ouvre et puis une autre, qui donne accès à un territoire plein de mystères et de richesses insoupçonnées, celui des rapports sociaux, le monde de la réalité, celui où on dit ce qu'on pense vraiment, où on témoigne de ce que l'on vit ! »

FRANÇOIS HOMMERIL



Patrick Delbecque
Élu CFE-CGC retraité

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

Dans une grande entreprise, les décisions se prennent souvent loin du terrain. Fort de votre expérience, vous constatez que certaines méritent des ajustements, voire sont carrément inefficaces. Mais votre contestation individuelle pèse peu et peut même passer pour de l'opposition stérile aux yeux de votre management.

En vous inscrivant sur notre liste, tout change : vous n'êtes plus un simple râleur ou un « mauvais coucheur », mais « un acteur clé » du dialogue social, relais essentiel entre la direction et vos collègues. La nuance est de taille, convenons-en !

★ QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE AU QUOTIDIEN ?

Du sens au quotidien
Vous agissez concrètement pour les conditions de travail, la santé, la sécurité et le bien-être de vos pairs.

De nouvelles compétences
Droit du travail, négociation, communication, gestion de projet, analyse stratégique et économique.

Du poids dans les décisions
Au CSE, vous êtes consulté sur les grandes orientations de Groupama Gan Vie et portez la voix des salariés.

Un cadre protégé
Heures de délégation, statut de salarié protégé et un collectif solidaire qui vous forme.

★ NE CÉDONS PAS AUX IDÉES REÇUES

IDÉE REÇUE
« On devient représentant pour embêter l'employeur »

EN RÉALITÉ
L'objectif est de faire évoluer les choses, pas de créer du conflit. Un représentant porte la voix des salariés de façon responsable : des faits concrets, des demandes claires, une démarche constructive.

IDÉE REÇUE
« Ça ne sert à rien, l'entreprise ne changera pas »

EN RÉALITÉ
La représentation a un vrai pouvoir. Elle oblige à négocier, documente les problèmes, nourrit les plans d'action et pèse sur les décisions. Même progressif, le changement part du terrain.

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



#OCTOBRE ROSE

Ensemble contre le cancer du sein

La CFE-CGC s'engage pour la prévention,
le dépistage, et le soutien aux personnes touchées
Parce que chaque geste compte,
chaque solidarité sauve.

#OctobreRose #CFE-CGC #Prévention #Solidarité

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



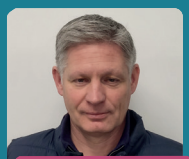
FABRICE PICHON
Délégué Syndical Central Adjoint & élu CSE
06.73.14.23.47 (POITIERS)



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)



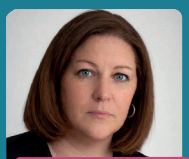
BARBARA BECLE
Élue CSE & Référente CSE lutte harcèlement
06.07.98.28.78 (MÉRIGNAC)



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