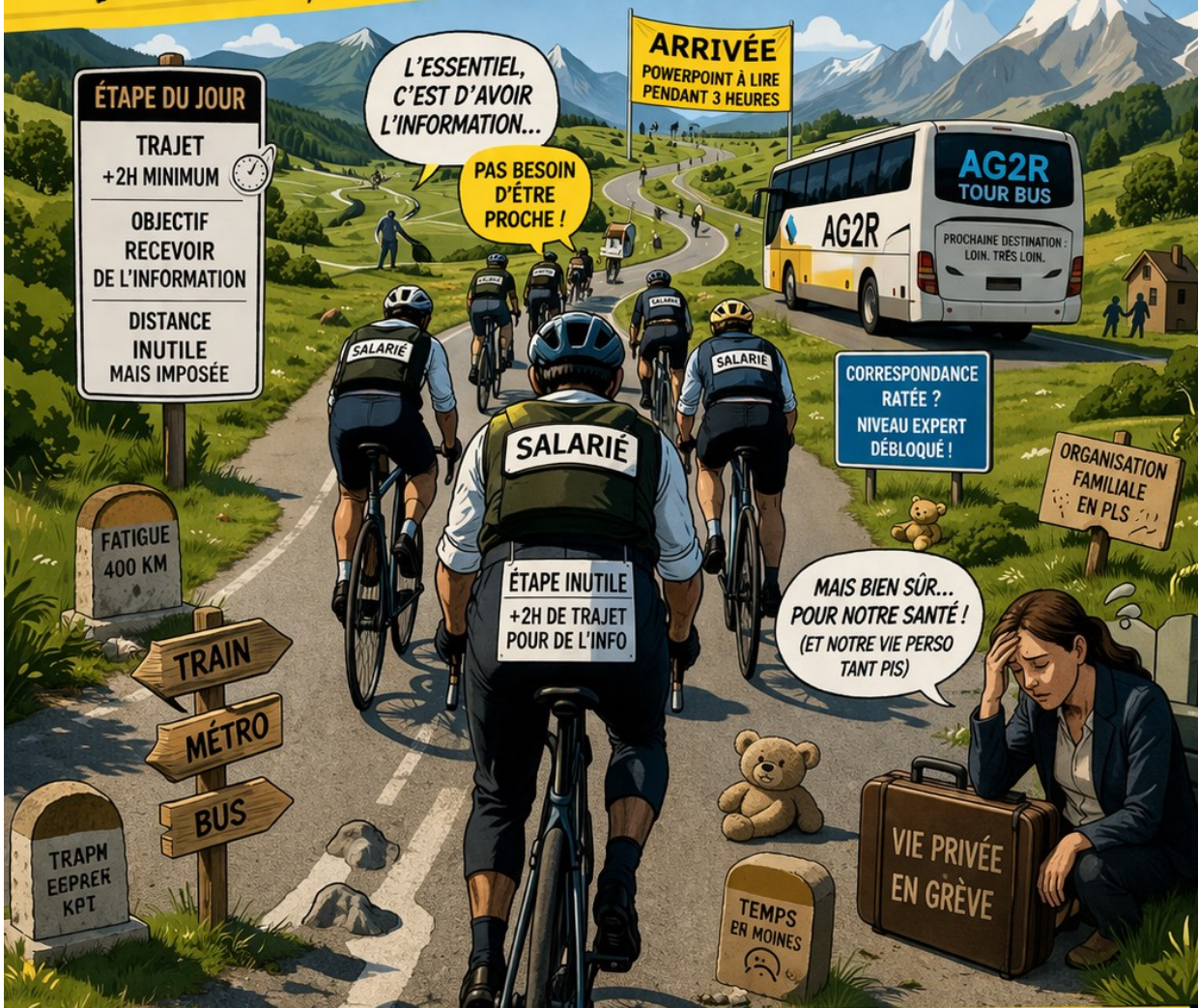




LE TOUR (DES RÉGIONS...) DE LA FRANCE



MÊME SANS ÉQUIPE CYCLISTE PRO,
LA DIRECTION CONTINUE À FAIRE
PÉDALER LES SALARIÉS.




OÙ EST LA COHÉRENCE ?

- Traverser des régions entières
- Perdre une journée (et parfois plus)
- Désorganiser les équipes

...POUR SIMPLEMENT
"RECEVOIR DE L'INFORMATION" ? 

POURQUOI NE PAS REGROUPER PAR PROXIMITÉ ?

- ✓ Réunions par bassin géographique
- ✓ Moins de déplacements inutiles
- ✓ L'essentiel, c'est l'INFO, pas la distance ! 

NOS REVENDICATIONS

-  RÉUNIONS AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS
-  FORMATS HYBRIDES OU À DISTANCE PRIVILÉGIÉS
-  RESPECT DU TEMPS ET DE LA VIE PERSONNELLE
-  UNE VRAIE RÉFLEXION SUR L'UTILITÉ DES DÉPLACEMENTS

INFORMER, OUI. LES FAIRE COURIR, NON !

INFORMER NE DOIT PAS RIMER AVEC ÉPUISER.

LE PELOTON DES SALARIÉS
EN A PLEIN LES JAMBES. 



LE GRAND JEU DE LA RGDU : L'EMPLOYEUR GAGNE LE JACKPOT... LES SALARIES, LES MIETTES

Ah, avril ! Ce mois merveilleux où, tel un poisson virevoltant vers des eaux plus chaudes, chaque salarié de l'UES s'apprête à découvrir le fruit de ses labeurs : une prime d'intéressement qui, soyons honnêtes, fait rêver autant qu'une averse de grêle en plein été. Préparez-vous à être éblouis, car pour un salaire annuel brut de :

Pour 25 K€ une prime brute de 1 691,48 €, Vs 2024 = 1583,19 €

Pour 30 K€ une prime brute de 1 808,17 €, Vs 2024 = 1692,08 €

Pour 35 K€ une prime brute de 1 924,86 €, Vs 2024 = 1800,97 €

Pour 40 K€ une prime brute de 2 041,55 €, Vs 2024 = 1909,85 €

Pendant ce temps, alors que nos estomacs gargouillent de plaisir à l'idée de ce festin financier, le véritable jackpot se profile pour l'employeur : Depuis le 1er janvier 2026, la Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU) est entrée en scène...

Son objectif premier ? Simplifier les mécanismes d'exonération de charges patronales et réduire le coût du travail. En d'autres termes, elle permet à l'employeur de baisser le montant de ses cotisations. Et quelle baisse ! Selon nos estimations, le montant des exonérations annuelles pour notre UES devrait passer d'environ 5,29 millions d'euros en 2025 (sous l'ancien dispositif Fillon) à environ 12,77 millions d'euros en 2026 avec la RGDU (1), ce qui représente plus de 5% de la MS (masse salariale) ; à titre indicatif l'enveloppe de l'intéressement perçue cette année représente 4.3977 % de la MS. Une augmentation spectaculaire, n'est-ce pas ? Cette aubaine s'explique notamment par l'extension du plafond d'allègement jusqu'à 3 SMIC, contre 1,6 SMIC auparavant. *Vous pouvez constater par vous-même, sur votre bulletin de salaire, pour combien vous participer à « l'effort de guerre ».*

L'UNSA s'interroge avec une ironie mordante : comment ces allègements de charges se traduisent-ils (ou non) en avantages concrets pour les salariés ? L'objectif de la RGDU est de soutenir l'emploi, de réduire le coût du travail et de limiter les désincitations à augmenter les salaires. Pour l'UNSA, il aurait été essentiel que cela se reflète vraiment dans une amélioration du pouvoir d'achat et de la reconnaissance des efforts de tous les salariés. Malheureusement, ce ne sera pas le cas, mais l'employeur vous remercie pour votre contribution à la réduction des charges et de la masse salariale du fait des augmentations que vous ne percevrez pas ! Non augmentation qui entraînera des répercussions directes sur les dotations du CSE et, par conséquent, sur vos allocations.

En conclusion, l'UNSA dénonce ce déséquilibre flagrant :

Il est tout simplement savoureux de constater qu'une grande partie des salariés se retrouvera à financer, bien malgré elle, leur augmentation, la NAO 2026 et autres primes exceptionnelles de l'entreprise. En effet, en voyant sur votre bulletin de salaire les effets de ces fameuses exonérations RGDU, vous comprendrez qu'une réduction massive des cotisations patronales ne se traduit pas nécessairement par des augmentations salariales dignes de ce nom.

Ah, la magie des chiffres ! L'employeur fait des économies substantielles, tandis que le pouvoir d'achat des employés baisse. Une preuve éloquent que la "simplification" du système a parfois des bénéficiaires bien ciblés.

Après tout, il faut bien que quelqu'un paie pour la simplification du système, et quoi de plus logique que ce soient ceux qui travaillent ?



(1) Estimation basée sur des moyennes de salaires, documentation NAO 2025, et ne reflétant pas la complexité d'un calcul réel qui prendrait en compte la rémunération exacte de chaque salarié et les règles spécifiques d'arrondi et 2026 étant une projection sur les données 2025.



POUR UN "ESPRIT DE CONQUÊTE" QUI N'OUBLIE PAS SES SALARIÉS



L'UNSA exprime sa colère et sa consternation face au refus de la Direction Générale d'augmenter significativement l'enveloppe des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Cette décision, perçue comme un profond mépris envers l'engagement et la contribution des salariés, est en totale contradiction avec les ambitions affichées par le Groupe et ses valeurs fondatrices.

Un décalage flagrant entre discours et réalité :

Alors que le Groupe vient de lancer son ambitieux plan stratégique "Esprit de conquête" pour 2026-2031, visant une croissance commerciale et une efficacité économique, tout en réaffirmant sa fidélité à ses valeurs paritaires, mutualistes et solidaires, la politique salariale proposée lors des NAO 2026 est en net recul.

Comment peut-on parler d'Esprit de conquête et d'une culture d'entreprise basée sur l'initiative et l'écoute des besoins de ses clients, quand on refuse aux propres acteurs de cette conquête – les salariés – une reconnaissance salariale digne de ce nom. Ce refus est un signal désastreux, qui démotive les équipes et risque de compromettre la réussite même de ce plan stratégique.

Une perte de pouvoir d'achat intenable et des propositions inéquitables :

Malgré une inflation persistante qui grève le pouvoir d'achat des ménages, la proposition d'augmentation salariale de la Direction est jugée très insuffisante. En 2025, une proposition de 2,2% puis 2,5% de la masse salariale avait déjà été unanimement rejetée face à une inflation pourtant annoncée à 1,6%, entraînant une perte concrète pour les salariés. L'enveloppe 2026, quant à elle, représente moins de la moitié du budget de l'année précédente, marquant un recul historique.

Nous dénonçons également l'iniquité des mesures proposées, qui excluent une grande partie du personnel ou proposent des augmentations dérisoires pour certaines catégories, en oubliant une grande partie du technique et tous les agents de maîtrise et les cadres. Une telle politique ne crée pas les conditions nécessaires à l'implication des salariés pour les années à venir.

Des valeurs de solidarité et de protection sociale bafouées en interne :

AG2R LA MONDIALE se targue d'être un acteur majeur de la protection sociale, promouvant un modèle "profondément humain et solidaire", et s'engageant pour le "bien vivre" et le "bien vieillir". Nous nous interrogeons :

Comment le Groupe peut-il incarner ces valeurs à l'extérieur s'il ne les applique pas en interne ? Refuser une juste revalorisation salariale à ceux qui contribuent chaque jour à sa mission sociale est une contradiction flagrante et entache la crédibilité de ses engagements.



LES « RENCONTRES RETRAITE » DANS UNE AGENCE CONSEIL RETRAITE : Un Marathon pour les Conseillers !

Du 23 au 27 mars dernier, les conseillers retraite n'ont pas chômé !

À l'occasion des « Rencontres Retraite », l'agence s'est transformée en véritable centre névralgique pour renseigner au mieux les futurs retraités de demain (population ciblée lors de cette édition : les actifs nés entre 1964 et 1968 concernés par la suspension de la réforme des retraites).

Pour tenir la cadence, l'équipe a dû jouer la carte de la flexibilité avec une amplitude horaire de rendez-vous allant de 8h30 à 19h, l'agence a donc fonctionné en mode "relais" :

- L'équipe du matin : pour les lève-tôt déjà prêts à parler âge de départ et taux plein.
- L'équipe du soir : pour assurer l'accueil de ceux qui préféraient passer après leur journée de boulot.

Le point commun entre ces deux équipes ? Une pause déjeuner d'une heure top chrono pour recharger les batteries avant de replonger dans les simulations de retraite !

Le rythme était soutenu :

- Sur site : 9 à 10 rendez-vous par jour et par conseiller, essentiellement en présentiel mais aussi par téléphone.
- En télétravail : 12 rendez-vous téléphonique par jour et par conseiller

Entre les rendez-vous en face à face et les appels, c'est une véritable performance d'endurance qu'ils ont livrée pour ne laisser personne sans réponse.

Malgré l'intensité et l'enchaînement des rendez-vous, l'objectif a été rempli pour répondre aux questions des actifs : Quand ? Combien ? Comment ?

Une prochaine édition devrait se tenir mi-juin 2026.





LES CONTRAINTES DE L'AGIRC-ARRCO : QUAND SES IMPACTS REDESSINENT NOS METIERS

L'AGIRC-ARRCO, cette grande fédération qui chapeaute les institutions de retraite complémentaire du privé, pilote notre système avec une rigueur implacable. Elle gère les retraites complémentaires ; et sur le terrain, ce sont nos métiers qui absorbent les secousses.

Que l'on travaille en liquidation, en allocations, en agences conseil retraite, dans le domaine entreprise ou en action sociale, les exigences de l'AGIRC-ARRCO transforment notre quotidien avec une délicatesse toute relative.

Des contraintes qui tombent d'en haut :

Elles prennent mille formes, mais reviennent toujours aux mêmes obsessions :

- Une réglementation toujours plus lourde, pilotée au cordeau par le paritarisme,
- Une automatisation massive, parfois déconnectée du réel,
- Une industrialisation des process qui laisse peu de place à l'humain,
- Des contraintes financières qui serrent la vis,
- Une transformation numérique qui avance plus vite que les moyens donnés pour l'accompagner.

Quid sur le terrain ?

Ces exigences ont des conséquences très concrètes, et elles ne sont pas anodines :

- Des métiers qui se transforment, parfois au détriment de l'expertise individuelle,
- Une organisation interne qui perd en autonomie, avec des outils mutualisés imposés,
- Des effectifs et des missions qui évoluent... souvent à la baisse pour les premiers, à la hausse pour les secondes,
- Des tâches classiques qui disparaissent au profit d'activités plus orientées data,
- Une pression accrue sur le conseil client, devenu un impératif permanent.

Un secteur sous tension :

Les métiers de la retraite complémentaire sont sous pression. On nous demande plus d'expertise, plus de polyvalence, plus d'efficacité... avec moins de moyens, moins de marge de manœuvre et moins de reconnaissance.

Cette transformation permanente n'est pas neutre. Elle pèse sur nos emplois, sur nos pratiques, et sur les salariés qui, chaque jour, tiennent la maison .

Les métiers évoluent, oui. Mais pas au prix de l'expertise, de la qualité de service, et encore moins de la santé des travailleurs.

Ce que votre syndicat revendique : **pas de transformation durable sans respect des métiers, sans moyens adaptés, sans reconnaissance du travail réel.**





LA VIE DANS L'ENTREPRISE AG2R - EPISODE 1 : Votre entrée dans le groupe



Félicitations, vous venez d'intégrer le groupe AG2R, ce grand groupe de protection sociale. Au-delà de vos futures missions, préparez vous à découvrir un environnement professionnel riche et structuré.

Journée d'intégration : le grand tour du propriétaire

A votre arrivée dans l'entreprise, vous bénéficiez d'une journée d'intégration. Objectif : vous présenter l'organisation interne, ses rouages, ses acronymes, ses sous-acronymes et tout ce qui fait le charme du groupe ; où chaque site peut avoir sa logique et ses règles propres.

Rémunération :

La rémunération au sein du groupe repose sur plusieurs éléments. En plus du salaire de base (celui que vous comprenez), vous pourrez bénéficier d'un dispositif d'intéressement (celui que vous comprenez peut être), le tout dépendant des performances et des objectifs atteints : les vôtres, ceux du service, ceux du groupe ; et ceux des planètes alignées pour ce qui concerne les augmentations individuelles et/ou collectives.

Coté épargne salariale, vous découvrirez le PEE, le PERO, le PERCOL, un alphabet incomplet, pour vous aider à préparer votre avenir, avec des avantages fiscaux et un abondement éventuel.

Protection sociale :

La protection sociale est un pilier du groupe. Vous bénéficierez donc d'une couverture santé et prévoyance solide, parce qu'il faut bien compenser certains effets secondaires.

Temps de travail : un équilibre parfait ... sur le papier

AG2R veille à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des dispositifs d'aménagement du temps de travail existent pour répondre aux besoins des salariés, tout en respectant les exigences de l'activité, car, elles, elles ne prennent pas de RTT.

Besoin d'informations complémentaires ?

N'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel. Votre section UNSA est là pour vous accompagner et vous permettre d'obtenir des réponses à vos questions.

Retrouvez-nous le mois prochain pour l'épisode 2 - Un accompagnement tout au long du contrat de travail

Plus de thèmes et d'informations en s'inscrivant à notre newsletter

1) Je m'inscris via le site
<https://www.ag2rlamondiale-uns.org>

2) Je **CONFIRME** mon inscription en cliquant sur le lien dans le mail que je viens de recevoir.



UNSA ag2r La Mondiale



Unis et Novateurs dans la Solidarité et l'Action

Accueil Représentants UNSA Parutions Nos valeurs UNSA Mag Nous rejoindre

Il est toujours temps de nous rejoindre et d'adhérer à l'UNSA

[Bulletin d'adhésion](#)



Nous contacter : uns@ag2rlamondiale.fr

Calendrier social

Le 7 mai : Commission Politique et Sociale

Le 21 mai : Plénière CSE

Le 22 mai : CPPNI

Le 29 mai : Observatoire des Métiers