



CSE du 21 mai : Intervention de M. HEYRIES

Fabrice Heyries, directeur général du groupe AG2R La Mondiale, est venu à la rencontre des élus lors du CSE du 21 mai.

Au programme : une grande opération de "simplification stratégique" avec le regroupement des sites de Levallois, Malesherbes et Paris Brune (paradis ??) sur un site unique. Objectif affiché : renforcer la cohérence avec le projet « Esprit de conquête » du groupe. Un esprit de conquête qui semble désormais inclure les transports franciliens et les temps de trajet rallongés.

Côté résultats, 2025 est finalement présentée comme une année moyenne. Mais visiblement, elle l'a surtout été mauvaise pour les salariés qui ont multiplié les efforts, sans vraiment voir la reconnaissance arrivée lors des NAO.

Heureusement, 2026 semble mieux partie : les indicateurs seraient plus encourageants.. Reste maintenant à voir si l'embellie sera traduite enfin en reconnaissance pécuniaire.

Concernant la platformisation, tout serait sous contrôle : aucune (grosse !!) inquiétude majeure à signaler. Ce qui, en langage « corporate », signifie généralement que tout va très bien... jusqu'au prochain PowerPoint.

Un rapprochement avec d'autres mutuelles et d'autres IP pourrait être envisagé !

Esprit de conquête faire plus avec un p'tit truc en moins : Les salariés du groupe apprécieront



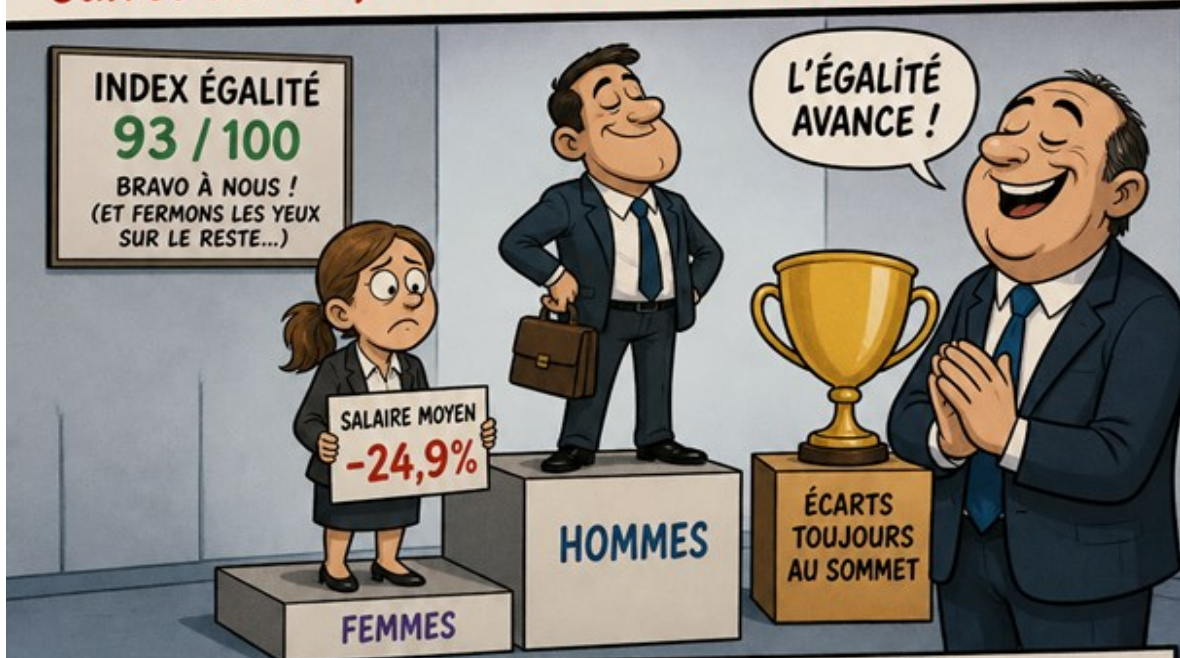


ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?



AG2R LA MONDIALE

SUR LE PAPIER, OUI... DANS LA RÉALITÉ, MOINS !



INDEX ÉGALITÉ
93 / 100
 BRAVO À NOUS !
 (ET FERMONS LES YEUX
 SUR LE RESTE...)

SALAIRE MOYEN
-24,9%

HOMMES

ÉCARTS
 TOUJOURS
 AU SOMMET

L'ÉGALITÉ
 AVANCE !

FEMMES

PRIMES INFÉRIEURES AUX FEMMES -34,4% 	TEMPS PARTIEL 17,4% DES FEMMES CONTRE 5,5% DES HOMMES 	ACCÈS À LA PROMOTION -6,9 POINTS POUR LES TEMPS PARTIELS 	MOBILITÉ VERS POSTES STRATÉGIQUES 17% DE FEMMES (CERTAINS MÉTIERS RESTENT DES BASTIONS MASCULINS) 	RATTRAPAGE SALARIAL 1 231€ EN MOYENNE SUFFISANT ?
---	---	---	---	--

QUESTIONS QUI DÉRANGENT



DES INDICATEURS FLATTEURS... MAIS DES RÉALITÉS QUI PERSISTENT !

L'ÉGALITÉ NE SE DÉCLARE PAS, ELLE SE CONSTRUIT !

BELLES PAROLES...
 MAIS ON VEUT VOIR LES RÉSULTATS !



MAI 2026 : LE GRAND JEU DE L'OIE CHEZ AG2R LA MONDIALE !

Ah, le mois de mai ! Ce joli mois, qu'on croirait sorti d'un conte de fées printanier, est habituellement le champion des jours fériés, des ponts à rallonge, et le doux prélude aux vacances. Mais cette année, pour les explorateurs de l'UES AG2R LA MONDIALE, l'ambiance est un peu moins "château gonflable et barbe à papa". La raison ? Un tout nouveau jeu de société grandeur nature vient d'être lancé : le plan stratégique 2026-2031, affectueusement surnommé "Esprit de conquête". Alors que certains rêvent déjà de siestes en hamac, d'autres se demandent si leur ascension ne va pas plutôt ressembler à une escalade du Mont Everest en tongs, le tout sous la bannière d'une "conquête" qui semble surtout viser le trésor des parts de marché plutôt que la tranquillité des troupes.

Case départ : Le 1er mai, Fête du Travail ... ou du "Charbon" ? Drôle de coïncidence ! La Fête du Travail résonne étrangement avec les nouvelles règles du jeu : "efficacité opérationnelle et financière". Pendant que monsieur et madame Tout-le-monde s'offrent un brin de muguet porte-bonheur, nos équipes, elles, planchent déjà sur la "baisse des taux de frais" et la quête du "résultat net cible consolidé de 350-400M€". Le muguet, c'est mignon, mais ça ne remplit pas le porte-monnaie, et l'efficacité, avouons-le, rime rarement avec farniente. Sur le plateau, on dirait que le dé n'est pas tombé sur la case "Repos".

Deuxième étape : Le 8 mai, Jour de la Victoire ... à coups de contrats ! La Victoire ! Un mot doux qui, chez AG2R LA MONDIALE, prend une saveur très particulière. Pas de commémoration du passé, non ! Ici, la victoire se gagne sur les "segments prioritaires" et par la "conquête et fidélisation des clients". Imaginez les managers, tels des généraux motivés, haranguant leurs troupes, non pas pour l'armistice, mais pour chaque nouveau contrat signé. Les "feuillets de route transverses" et les "chantiers IT" sont autant de batailles à remporter pour cette "victoire" commerciale. Attention à ne pas se prendre les pieds dans le tapis rouge !

Troisième défi : L'Ascension, la montéeeee des chiffres ! L'Ascension, avec son pont béni, offre un répit aux plus agiles. Mais à l'UES AG2R, "l'Ascension" est surtout celle de la "croissance du chiffre d'affaires atteignant 16 Mds€ en 2031". Pendant que certains font la grasse matinée, d'autres sont déjà sur la "feuille de route", vérifiant que chaque segment client, du TNS aux Grands Comptes, contribue à cette glorieuse "ascension" financière. L'esprit de conquête, on dirait bien qu'il ne connaît pas les jours fériés ! Un peu comme un grimpeur qui refuse de faire une pause au camp de base.

Dernière ligne droite : La Pentecôte, esprit productif es-tu là ? Et le week-end de la Pentecôte ? Trois jours pour souffler, se ressourcer... à moins que le "Plan d'actions RH 2026-2028" ne s'en mêle ! "Accompagnement des transformations", "Développement des compétences", "Recrutement" ... Autant de mots qui font écho à un esprit, non pas saint, mais sacrément productif. L' "acculturation à l'IA" et la "plateformisation" promettent de transformer les métiers plus vite qu'un tour de magie. On dirait que les dés sont jetés pour une partie haletante où la productivité est reine.



En résumé, tandis que le mois de mai déploie son tapis rouge de célébrations, les collaborateurs de l'UES AG2R LA MONDIALE semblent pris dans un jeu de l'oie géant.

Chaque jour férié est une case spéciale :

- la Fête du Travail... turbine de l'efficacité pour les jours à venir,
- le jour de la Victoire... qu'il faut encore arracher,
- l'Ascension... vers des sommets financiers toujours plus hauts ,
- et la Pentecôte... sous la douce brise d'un plan stratégique divinement exigeant.

Alors, chers joueurs, souhaitons-nous bon courage, et peut-être, un jour, de pouvoir

profiter pleinement des vraies fêtes de mai ...



LE TDR EN ILE DE France - RECRUTONS bénévoles...

OFFRE D'EMPLOI (BÉNÉVOLE, ÉVIDEMMENT)

Poste : Animateur / Animatrice d'atelier TDR 2026

Contrat : Engagement moral non rémunéré (mais avec le sourire)

Lieu : Là où l'expérience collaborateur prend tout son sens

Date de prise de fonction : 02 octobre 2026

Vos missions (si vous les acceptez) :

Faire vivre avec enthousiasme la Feuille de Route 2026-2028 (même si vous la découvrez en même temps que les participants)

Animer un groupe de 20 collègues, répartis en 2 sous-groupes, avec énergie, pédagogie et un soupçon d'improvisation

Transformer un atelier d'1 heure en moment "engageant et ludique" (challenge inclus)

Temps de travail :

1 à 2 heures de préparation en distanciel (sur votre temps... disons flexible 😊)

1 heure d'animation le jour J (intense mais mémorable)

Profil recherché :

Manager... ou pas (on ne fait pas de discrimination quand il s'agit de donner de son temps)

À l'aise pour parler devant un groupe, ou prêt à le devenir rapidement

Capable de garder le sourire même en cas de consignes "évolutives"

Sens aigu de l'"expérience collaborateur"

Rémunération & avantages :

Une immense satisfaction personnelle

La reconnaissance éternelle (ou presque) de l'équipe Projets

Une montée en compétences... surtout en adaptation

Et peut-être un merci collectif à la fin 🙌

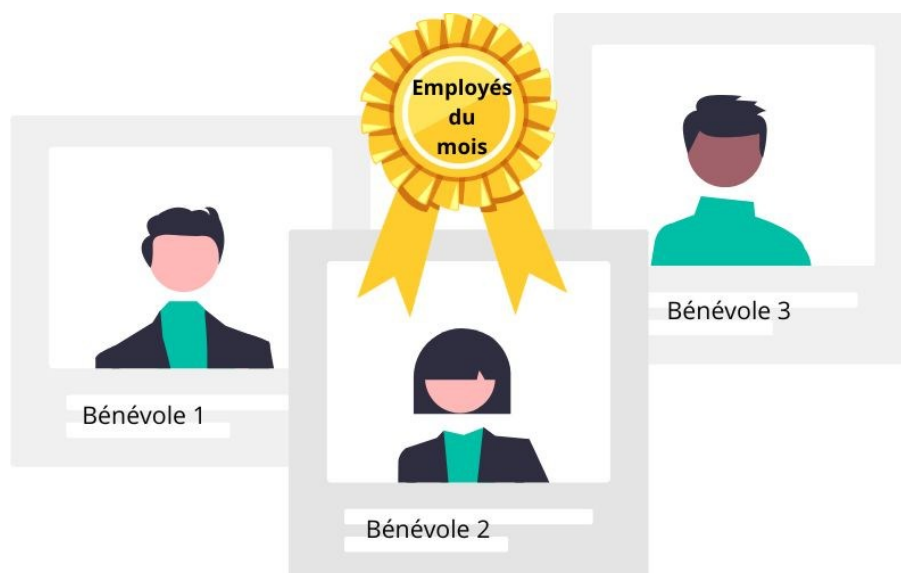
Candidature :

Merci de vous manifester avant le 21 mai 2026.

Les heureux volontaires seront conviés à une session de présentation (plusieurs créneaux, parce que la flexibilité, c'est la clé).

À noter :

Poste fortement stratégique pour la réussite de l'événement... mais toujours sans impact sur la fiche de paie.





DES NEWS DE LA BRANCHE

DEBUT DE NEGOCIATION DE L'ACCORD SALARIES EXPERIMENTES (SENIORS)



Voici les premières remarques de l'UNSA en détaillant le texte d'accord proposé :

Dans le cadre de la négociation engagée relative à la prise en compte des salariés expérimentés, l'UNSA souhaite rappeler son attachement à un accord ambitieux, concret et réellement protecteur.

Le projet présenté à ce stade, bien qu'il reconnaisse les enjeux liés à l'emploi des salariés expérimentés, demeure largement insuffisant au regard des attentes des salariés et des réalités observées sur le terrain.

En effet, ce texte repose principalement sur des intentions et des incitations, sans prévoir d'engagements contraignants ni de droits opposables.

Une telle approche ne permet pas de garantir une amélioration effective des conditions d'emploi, de travail et de fin de carrière des salariés concernés.

Or, les constats sont connus et partagés :

- des difficultés d'accès à la formation à partir de 50 ans ;
- des freins persistants à la mobilité et à l'évolution professionnelle ;
- une sous-reconnaissance des compétences acquises ;
- des problématiques croissantes d'usure professionnelle ;
- des transitions vers la retraite insuffisamment accompagnées.

Face à ces enjeux, l'UNSA considère qu'un accord utile doit impérativement reposer sur :

- des droits effectifs pour les salariés (formation, aménagement des conditions de travail, fin de carrière) ;
- des engagements mesurables et suivis dans le temps ;
- des moyens dédiés, notamment financiers ;
- des obligations claires à la charge des employeurs.

En conséquence, l'UNSA demande l'ouverture d'une discussion approfondie sur cette base, afin d'aboutir à un accord à la hauteur des attentes des salariés.

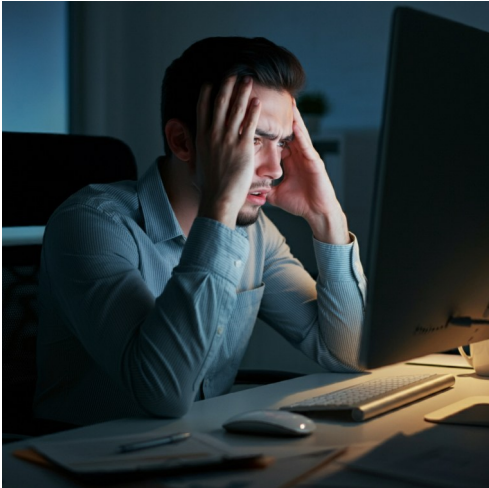
A suivre => Prochaine réunion LE 22 MAI



ZOOM SUR LES RPS : COMPRENDRE ET AGIR POUR UN TRAVAIL SAIN

Les Risques Psychosociaux (RPS) sont un enjeu majeur, impactant la santé des salariés et l'entreprise. Ils regroupent stress, harcèlement (moral ou sexuel), conflits et burn-out, résultant de facteurs liés à l'emploi, l'organisation ou les relations de travail.

Origines et Évolution de la Prévention :



Les RPS découlent de multiples facteurs comme l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie ou des relations sociales dégradées.

Les symptômes habituels se manifestent sous forme de troubles de la concentration, du sommeil, de l'irritabilité, beaucoup de nervosité, une fatigue importante, des palpitations... et à la suite de cela malheureusement l'absentéisme, le turnover et l'ambiance de travail s'en trouve fortement impactés (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management plus à l'atteinte des objectifs avec un personnel en flux tendu) ce qui ne fait que renforcer ce cercle vicié.

Un exemple marquant et tristement célèbre en France est celui des suicides survenus chez France Télécom (désormais Orange) à la fin des années 2000, qui ont mis en lumière les conséquences dramatiques d'une politique de réorganisation et de management jugée brutale sur la santé mentale des salariés.

Longtemps axée sur les risques physiques, la prévention des RPS a pris son essor en France dans les années 2000, poussée par des textes européens et de telles crises.

Des accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur le stress (2008) et le harcèlement/violence (2010) ont formalisé cette démarche, intégrant désormais la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Des organismes comme l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) jouent un rôle essentiel dans l'identification, l'analyse et la promotion des moyens de maîtriser ces risques.

Obligations, Droits et Rôle des Syndicats

L'**employeur** a une obligation de sécurité et de résultat pour protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Concrètement, il doit :

- **Évaluer les risques**, y compris psychosociaux, et les intégrer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- **Mettre en place un plan d'actions de prévention** en agissant à la source des problèmes (ex: aménager les postes de travail, réguler la charge mentale).
- **Informier et former les salariés** sur les RPS et leur prévention.

Les **salariés** ont le droit de travailler dans un environnement sûr. Ils peuvent faire valoir leurs droits face aux RPS, et ce même en l'absence de dégradation avérée de leur santé.

Les **syndicats** jouent un rôle essentiel. Ils veillent aux conditions de travail, alertent les employeurs sur les risques, accompagnent les salariés en difficulté, et participent aux négociations d'accords collectifs. Leur action est primordiale pour l'identification des risques et l'application effective des mesures de prévention.

La prévention des RPS est une responsabilité partagée, essentielle pour le bien-être au travail et la performance des entreprises. Bien malheureusement, ce type de situation met en perpétuelle confrontation la notion d'enjeu et de performance de l'employeur face au respect de la Qualité de Vie au Travail.



LA VIE DANS VOTRE ENTREPRISE AG2R - Episode 2 : un accompagnement tout au long du contrat de travail

Au sein du groupe AG2R, la vie professionnelle des collaborateurs est accompagnée à chaque étape du contrat de travail. Différents dispositifs sont mis en place afin de soutenir les salariés dans leur développement professionnel, mais aussi dans les situations personnelles qui peuvent marquer leur parcours.

La formation : parce que les métiers changent plus vite que les slides

La formation permet d'adapter vos connaissances aux évolutions du secteur. Et comme le secteur évolue à une fréquence importante, vous aurez droit à un apprentissage continu, parfois si continu qu'il est permis de se demander quand travailler. Mais rassurez-vous : chaque module vous rapprochera un peu plus de la maîtrise absolue... du dernier outil à la mode.

La mobilité interne

La mobilité interne est un levier important. Vous pourrez évoluer vers de nouveaux postes, de nouvelles responsabilités, ou de nouveaux acronymes - parfois même dans un autre service, si vous êtes prêt à traverser le couloir. Une aventure humaine en version open space qui est largement ouverte, sur le papier.

L'accompagnement et l'accessibilité : parce que tout le monde doit pouvoir lire les procédures

AG2R met en place des dispositifs d'accompagnement, d'aménagement de poste et de sensibilisation, notamment autour du handicap. Objectif : garantir un environnement de travail accessible et respectueux pour tous. Et si vous trouvez que certaines applications internes ne sont accessibles pour personne, c'est normal : il y a le droit national et le droit local.

La vie personnelle : prise en compte... dans la mesure du possible

Quand la famille s'agrandit, l'entreprise prévoit des congés spécifiques. Un geste appréciable, surtout quand on sait que les nuits blanches ne comptent pas comme heures supplémentaires.

En cas de situations exceptionnelles, AG2R peut aussi accorder des congés ou des aides adaptées. Parce que la vie réserve des surprises, et que certaines ne rentrent pas dans les cases du logiciel RH.

La protection des collaborateurs : parce que la vie n'est pas un long fleuve tranquille

Des dispositifs de prévoyance sont proposés pour faire face aux aléas de la vie : maladie, invalidité, imprévus divers... Et pour les situations de violences conjugales, l'entreprise peut accompagner, orienter et aménager le poste. Une démarche essentielle, qui rappelle que derrière les dossiers, il y a des humains — même si ce n'est pas toujours évident dans les tableaux Excel.



Besoin d'informations complémentaires ?

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

Retrouvez-nous le mois prochain pour l'épisode 3 - La fin de contrat et la préparation de la retraite



Droit à la déconnexion, salaires, carrière : trois urgences pour sauver le moral des salariés



5,2 sur 10 : c’est la note que les salariés attribuent à leur moral en avril 2026. Il est au plus bas depuis la création de l’Indice UNSA.

Si leur travail leur semble utile, les salariés sont démoralisés par des perspectives de carrière jugées réduites, des salaires trop faibles et une porosité accrue du professionnel dans la vie personnelle.

Un moral en berne malgré un sens du travail toujours présent

Le sentiment d’utilité du travail reste élevé (7,0/10). Mais les perspectives de carrière (3,9/10), la perception de l’avenir du métier (4,7/10) et la satisfaction salariale figurent parmi les points les plus critiques.

L’ère du travail permanent ?

Les frontières entre temps de travail et vie privée s’estompent :

- 60 % des salariés déclarent avoir déjà été contactés en dehors de leurs horaires de travail
- 45 % consultent leurs messages professionnels « toujours ou souvent » hors temps de travail
- Cette proportion atteint 57 % chez les jeunes actifs et plus de 60 % chez les cadres supérieurs.

Le travail en dehors des horaires prévus devient une réalité quotidienne : seuls 29 % des salariés déclarent ne jamais travailler en dehors de leur temps de travail, tandis que 26 % y consacrent entre 1 et 3 heures par semaine, et 16 % plus de 5 heures.

Un impact psychologique réel

Face aux sollicitations hors horaires de travail, les réactions varient :

- 54 % ressentent de l’indifférence
- 27 % du stress
- 15 % de la culpabilité

Ces effets sont encore plus marqués chez les 25-34 ans, avec 35 % subissant du stress et 17% connaissant de la culpabilité.

L’UNSA appelle à une action urgente

Face à ces constats, l’UNSA alerte sur la nécessité d’agir rapidement pour mieux encadrer les pratiques professionnelles et préserver la santé des salariés.

Elle rappelle que le droit à la déconnexion est essentiel pour préserver la santé des salariés et l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le droit à la déconnexion doit reposer sur la confiance et une évolution des pratiques managériales.

(source : Unsa.org)

Plus de thèmes et d’informations en s’inscrivant notre newsletter

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

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



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 : unsa@ag2rlamondiale.fr

Calendrier social

- Le 16/06 : Commission suivi accord handicap
- Les 16 et 23/06 : Négociation égalité homme-femme
- Le 18/06 : CPS ECOFI
- Le 19/06 : CSSCT
- Les 24 et 25/06 : CSE
- Le 25/06 : CPPNI
- Le 30/06 : Commission Politique Sociale