

Statut commun : clap de fin !

C'est l'épilogue ! Les négociations sont closes. Nos actuels accords d'entreprise tomberont le 30 juin et le nouveau statut sera effectif le 1^{er} juillet 2016.

Selon les règles en vigueur, ces nouveaux accords doivent recueillir la signature d'organisations syndicales représentant au minimum 30% des suffrages exprimés, lors des dernières élections au Comité d'Entreprise.

Malgré les revendications de FO et sans préjuger des organisations syndicales signataires, force est de constater, très objectivement, une diminution significative de nos acquis actuels.

Du discours de la direction en début de négociation « de trois bons accords, on ne peut aboutir qu'à un bon accord », nous sommes très vite passés à sa volonté d'imposer un maximum d'économies aux salariés, à l'occasion de la fusion de nos groupes.

Nous pouvons constater que :

- la CCN a confirmé son rôle de « barrière de protection » empêchant la direction d'aller en deçà de dispositions conventionnelles nationales. Ce qui n'aurait pas été le cas si le projet de loi Travail El Khomri, était applicable aujourd'hui ;
- l'unité et la fermeté en plusieurs occasions de l'intersyndicale et, surtout, la mobilisation des salariés de notre groupe ont permis de limiter les dégâts.

Les trois pages de ce journal sont consacrées à l'exposé des principales dispositions applicables dès le 1^{er} juillet prochain concernant le temps de travail, les rémunérations et les dispositifs de fin de carrière.

À chaque salarié d'apprécier, en comparaison avec les dispositions actuellement applicables, les conséquences de ce nouvel accord sur sa situation à venir.

Les délégués et élus FO se tiennent à votre disposition pour toutes informations ou explications supplémentaires.

Les textes des accords seront à la disposition de tous, dès que nous les aurons reçus de la direction, sur notre site www.fo-ag2r-reunica.fr dans la rubrique Documentation.

Sommaire

éditorial

Statut commun : temps de travail

Statut commun : rémunérations- PEE/PERCO- Articles 83 et 39- CRC

Statut commun : dispositifs de fin de carrière

p1

p2

p3

p4

Les principales dispositions des projets d'accord « statut commun »

Temps de Travail

Durée Collective : calculée annuellement avec une moyenne de 34h18 hebdomadaire.

4 formules de RTT (*):

- prise d'une journée tous les 15 jours, le lundi, mercredi ou vendredi ; possibilité de modifier 10 JRTT programmés sur des journées autres que la journée fixe non travaillée, dans la limite de 5 JRTT par semestre, après accord du responsable ;
- prise d'une ½ journée chaque semaine, le lundi, mercredi ou vendredi ; possibilité de modifier 10 demi-JRTT programmés sur des demi-journées autres que la journée fixe non travaillée, dans la limite de 5 demi-JRTT par semestre après accord du responsable ;
- prise sans programmation préalable et avec cumul possible, de 11 JRTT au 1^{er} semestre et 11 JRTT au 2^{ème} semestre, avec accord du responsable et sous réserve d'une présence de 50% de l'effectif pendant la période ;
- réduction journalière du temps de travail, par un lissage uniforme sur la semaine.

RTT pour les cadres au forfait (*):

- concerne les cadres « autonomes » ou itinérants à partir de la classification 6C ;
- 208 jours travaillés et 17 jours minimum de JRTT à prendre en journées ou ½ journées.

3 formules de temps partiel :

- 88,86% de la durée collective, soit une durée hebdomadaire de 30h26 répartie sur 4 jours ;
- 80% de la durée collective, soit 27h26mn répartie sur 4 jours ;
- 50% de la durée collective, soit 17h09mn, accessible dans des cas dérogatoires.

Report d'heures (*):

- limités à 5h d'une semaine à l'autre ;
- limités à 8h au dernier jour du mois ;
- récupération par journée ou ½ journée avec accord du responsable, limité à un jour par mois ;
- report d'heures négatif autorisé dans la limite de 6h par mois.

Jours de fermeture de l'entreprise et journée de solidarité (*):

- 3 jours de fermeture, qui s'ajoutent aux JRTT annuels, dont le lundi de Pentecôte, en compensation de la journée de solidarité. Pour les salariés à temps partiel, celle-ci devra être compensée par un jour de congé d'ancienneté, un jour de fractionnement, une journée de travail supplémentaire ou par l'utilisation du crédit d'heures dans le cadre de la règle débit-crédit.

Jours de congé pour ancienneté :

- suppression du 5^{ème} jour de congé au bout de 25 ans, pour les ex-AG2R, et acquisition du 2^{ème} jour de congé au bout de 10 ans, au lieu de 6 ans, pour les ex RÉUNICA/SYSTALIANS.

Règlement horaires variables (*):

- plages mobiles : 7h30/9h30 - 16h/18h30 pour les CG ; 8h/9h30 - 16h/18h45 pour les DR et CICAS ;
- pause déjeuner de 30 mn minimum comprise entre 11h30 et 14h.

Congés enfants malades de moins de 16 ans :

- 8 jours ouvrés lorsque la famille compte 1 enfant ; 9 jours ouvrés lorsque la famille compte 2 enfants ; 11 jours ouvrés lorsque la famille compte 3 enfants, seuil abaissé à 2 enfants lorsqu'ils sont à la charge de leur mère ou de leur père isolé ; 11 jours ouvrés lorsque la famille à la charge d'un enfant handicapé.

(*) Ces dispositions ne seront applicables qu'au 1^{er} janvier 2017



Rémunérations

Médailles du travail : remplacement d'une prime égale à 1 mois de salaire par le versement de forfaits :

- 1300€ pour 20 ans d'ancienneté ;
- 1800€ pour 30 ans d'ancienneté ;
- 2200€ pour 35 ans d'ancienneté ;
- 2500€ pour 40 ans d'ancienneté ;
- instauration d'un délai de présence de 10 ans dans le groupe pour bénéficier de ces primes.

Prise en charge des frais de transport personnel

- suppression de ces primes. Dans le cadre du maintien de salaire, elles seront réintégrées dans le salaire de base pour les salariés présents au 01/07/2016.
- prime forfaitaire de 28€ maxi pour les salariés d'Esvres, Guéret et Foix.

Augmentation individuelle en cas de promotion - changement de classe ou de niveau :

- le passage du niveau A à B entraîne une augmentation au moins égale à 1 % de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur ;
- tous autres passages de niveau entraînent une augmentation au moins égale à 2 % de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur ;
- un changement de classe entraîne une augmentation au moins égale à 3 % de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur.

Allocation de vacances - salariés ex SYSTALIANS :

- elle sera portée progressivement à un mois de salaire brut, d'ici juin 2020.

Allocation garde d'enfants de moins de 3 ans - salariés ex REUNICA :

- suppression de cette prime - maintenue pour les enfants nés avant le 01/07/2016, jusqu'à leur 3^{ème} anniversaire ou leur entrée en maternelle.

Allocation de rentrée scolaire - salariés ex REUNICA :

- suppression de cette prime.

PEE- PERCO

- extension du dispositif AG2R : PEE abondé à 100% jusqu'à 500€ et à 50% au-delà, jusqu'à 4500€ de versement total ; PERCO abondé à 100% jusqu'à 500€ et à 50% au-delà, jusqu'à 2500€ de versement total.

Article 83 et Article 39 (retraites supplémentaires)

- article 83 : prise en charge intégrale par l'employeur, de la cotisation de 2,8% sur la tranche A, la cotisation tranche B est portée à 5% dont 3,5% pris en charge par l'employeur ;
- article 39 : maintenu pendant une période de 7 ans, pour les actuels bénéficiaires.

Centre de Relation Client :

La négociation devrait se terminer le 24 juin. À ce stade, les propositions employeur sont :

CRC accueil et plates-formes CICAS :

- une durée collective de travail de 34h18 hebdomadaire ;
- l'attribution d'une prime d'objectif mensuelle et individuelle, en fonction du taux de décroché et de la qualité des réponses, uniquement pour les CRC accueil et plates-formes CICAS ;
- amplitudes plages horaires: 8h30/12h - 14h/18h00 ;
- pause déjeuner: 45mn minimum à 1h maxi. Les horaires sont fixes et prévus par des plannings élaborés par les responsables.

CRC métier :

- les CRC métier seraient alignés sur les métiers de la gestion (y compris les horaires) ;





Dispositifs de fin de carrière

Prime de départ en retraite :

Ramenée de 10 à 9 mois, norme CCN (correspondant à 2 mois de salaires -part fixe- augmentés d'1/6^{ème} de mois par année d'ancienneté -part variable-) sauf :

- pour les salariés ex-AG2R partant en retraite avant le 31 décembre 2017, le calcul antérieur sera maintenu.
- pour les salariés partant en retraite entre le 1 janvier 2018 et 31 décembre 2018, sont ajoutés 75% de la différence entre le calcul prévu par l'actuel accord AG2R et la CCN.
- pour les salariés partant en retraite entre le 1 janvier 2019 et 31 décembre 2019, sont ajoutés 55% de la différence entre le calcul prévu par l'actuel accord AG2R et la CCN.
- pour les salariés partant en retraite entre le 1 janvier 2020 et 31 décembre 2020, sont ajoutés 33% de la différence entre le calcul prévu par l'actuel accord AG2R et la CCN.

Garantie de ressources :

- suppression du dispositif existant chez AG2R, permettant le maintien du salaire si le niveau des retraites est inférieur à 70% du dernier salaire brut, ainsi que des garanties prévoyance et santé jusqu'à 65 ans. Maintien de cette disposition pour les salariés ex-AG2R ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui partiront en retraite avant le 31/12/2019.

Compte Epargne Temps Aménagement du Temps de Travail CET-ATT :

- accord en vigueur pour une durée déterminée de 5 ans ;
- départ anticipé de l'entreprise de 15 mois, au lieu de 18 mois actuellement chez AG2R ;
- bénéficiaires : les salariés en CDI ayant au moins 55 ans ;
- formalisation d'un engagement réciproque, suite à la demande du salarié, intervenant à 55 ans et au plus tard 6 mois avant le départ en congé de fin de carrière ;
- alimentation du CET, par la conversion anticipée de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite, de jours de RTT, congés payés et/ou tout ou partie des 13^{ème} et 14^{ème} mois dans la limite de 143 jours - 100% d'abondement employeur jusqu'à 126 jours épargnés, 25% d'abondement au-delà ;
- suppression de la prise en charge par l'employeur des 6 mois de préavis, tel que chez AG2R ;
- suppression de l'abondement employeur sur l'épargne constituée par la prime de départ en retraite.

Dispositions transitoires sur le CET-ATT :

- application de l'intégralité du dispositif actuel, y compris la prise en charge employeur des 6 mois de préavis, pour les salariés ex-AG2R, ayant signé leur confirmation d'adhésion avant le 1^{er} janvier 2017 ;
- pour les salariés entrant dans le nouveau dispositif, entre le 01/07/2016 et le 31/12/2017, application d'un abondement employeur de 75% des jours épargnés sur l'indemnité de départ en retraite ;
- pour les salariés entrant dans le nouveau dispositif, entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018, application d'un abondement employeur de 55% des jours épargnés sur l'indemnité de départ en retraite ;
- pour les salariés entrants dans le nouveau dispositif, entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, application d'un abondement employeur de 30% des jours épargnés sur l'indemnité de départ en retraite.

BULLETIN D'ADHESION

NOM :

PRENOM :

ETABLISSEMENT :

DATE ET SIGNATURE :

À remettre à un délégué syndical FO de votre site ou à retourner par courrier à :
Nicole BREVAULT (LEVALLOIS), Yves COUTANTIC (MONTHOLON), Jocelyne KIMMEL (REIMS),
Corinne MIRVILLE (TOULOUSE), El Hadi RAMACHE (DOLET), Ali SAAD (ST DENIS), Yolande SAKRI (MARSEILLE).