

## Statut commun : dans le vif du sujet !

Le nouveau statut est effectif pour la plus grande partie de ses dispositions depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Malgré une absence de communication de la direction sur le sujet, pourquoi ?, nous vous informons que :

- les accords « Temps de Travail/Rémunérations » et « Dispositifs Fin de Carrière » ont été signés par la CFDT, la CGT, l'UNSA et la CGC
- l'accord « Régimes de Santé et Prévoyance » a été signé par la CFDT, l'UNSA, la CGC et FO.

Si l'accord « Régimes de Santé et Prévoyance » ne nous satisfait pas entièrement, le texte est contraint par les décrets sur les contrats responsables, issus de l'ANI de janvier 2013, dont FO n'est pas signataire. Et car la non signature de cet accord nous empêchait d'influer sur l'évolution future de nos régimes.

Les dispositions relatives au temps de travail seront, pour la plupart, applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Mais déjà plusieurs questions se posent.

Les accords prévoient la mise en place d'une « commission de suivi et d'interprétation ». Commission d'interprétation : c'est vite dit, car compte tenu de son mode de fonctionnement, elle n'est qu'utile à faire avaliser par les syndicats les interprétations de la direction. En résumé, nous nous réunissons en commission, les syndicats posent des questions et quelques jours plus tard la direction nous envoie son « relevé de décisions » !

A titre d'exemples, entre autres :

- Pourquoi, alors que les accords sont applicables au 01/07/2016, la direction a-t-elle décidé, unilatéralement, de déduire du nombre de nos tickets restaurant, distribués en juillet, nos absences du mois de mai ?
- Pourquoi, alors que les accords sont applicables au 01/07/2016, la direction a-t-elle décidé unilatéralement de déduire le nombre de jours déjà pris au 1<sup>er</sup> semestre, s'agissant des « journées enfants-malades » ?

Autre point problématique : la suppression des tickets restaurant lorsque vous effectuez une ½ journée de travail (temps partiel, récup, congé payé...) et ce, sans information préalable des salariés concernés. Mais là, la direction, ne fait qu'appliquer les dispositions prévues et signées, excepté par FO, de l'accord « Temps de travail/Rémunération » (article 11 Chapitre 3).

Pour tous problèmes, questions ou difficultés rencontrés dans l'application de ces nouveaux accords, les délégués syndicaux FO centraux et locaux sont à votre disposition pour explications ou interventions.

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| éditorial   | p1 |
| Réorganisation de la gestion – Projets de déménagements | p2 |
| Démarche d'amélioration continue – Accord Handicap      | p3 |
| Brèves  | p4 |

## Réorganisation de la gestion

Lors des C.E. d'avril et de septembre, la direction a présenté un projet de réorganisation de la gestion. L'objet principal de ce projet est la séparation juridique, budgétaire, et notamment fonctionnelle, des activités de retraite complémentaire et de prévoyance/santé.

Ce type de projet, déjà appliqué dans plusieurs groupes de protection sociale, génère des effets majeurs. Pour exemple, dans les groupes MALAKOFF/MEDERIC et HUMANIS, où des GIE employeurs ont été créés selon les activités ; résultat : L'Employeur et les Institutions représentatives du personnel sont différents, selon que vous travaillez dans le domaine Retraite ou Prévoyance.

Chez AG2R/REUNICA, la direction s'est engagée, à la demande des élus FO, à ce que ce ne soit pas le cas ; mais, méfiance, les engagements et promesses ne valent que pour ceux qui y croient ! ; et force est de constater que nombreux n'ont pas été tenus.

Au-delà de cette volonté de séparation des activités Retraite et Prévoyance-Santé, la direction en profite pour modifier les périmètres. Exit, les Centres de Gestion identifiés par localité ; maintenant nous parlons, selon Province ou Ile de France, « d'immeubles de gestion » ou de « sites de gestion ».

Ce qui fait foi, c'est le « Directeur de CG ». Ainsi, plus de Centre de Gestion à Toulouse et à Bordeaux : le Centre de Gestion devient Toulouse/Bordeaux ; idem à Reims, Troyes, Strasbourg, le Centre de Gestion devient Reims/Troyes/Strasbourg, etc...

Doit-on voir dans cette nouvelle configuration, le futur découpage des prochaines élections professionnelles, notamment pour les DP ? Si tel était le cas, la notion de proximité des DP serait remise en cause ! Et ce n'est déjà pas facile avec celui actuel.

## Les projets de déménagements

Quelle frénésie de la part de la DIMEX ! Jamais autant de projets n'auront été à l'ordre du jour :

Fermeture des sites de Courbevoie et La Villette en 2017/2018,

Regroupement des équipes Retraite de Montholon vers Paradis,

Déménagement des sites de Reims vers la proche banlieue rémoise,

Regroupement des équipes Retraite lyonnaise sur le site ex REUNICA de Lyon,

Déménagement du site bordelais,

Regroupement des équipes Prévoyance/Santé de Strasbourg sur le site ex REUNICA strasbourgeois,

Ouverture d'un nouvel établissement à Toulouse Balma regroupant le concurrentiel, la DR et les équipes transverses. Regroupement de toutes les équipes Retraite sur l'actuel site de Toulouse Balma,

Ouverture d'un nouvel établissement à Paris/Bercy qui devrait regrouper, entre autre, les services Comptabilité et les équipes de Auber.

Malgré l'affirmation de la direction : « le projet de réorganisation de la gestion n'aboutirait pas, sauf opportunité, à la création de site mono-activité », manifestement c'est bien cela qui se produit ... Mais il est vrai que les opportunités ça se créent ! Et ce ne sont pas avec les dédommagements minimes que la direction propose dans l'accord GPEC que nous pourrions être satisfaits.

\*\*\*\*\*



### Démarche d'amélioration continue ou méthode « LEAN management »

L'objectif affiché est de favoriser la collaboration au sein des équipes, d'accompagner les équipes pour participer à l'amélioration de leur activité au quotidien et d'améliorer la satisfaction des clients.

« En voilà une idée qu'elle est bonne ! », comme disait un célèbre humoriste. Sauf que, 97% des entreprises qui mettent en place cette méthode, arrivée en France il y a quelques années, s'en servent uniquement pour augmenter la productivité.

Et plusieurs sociétés utilisatrices sont déjà revenues en arrière.

Au sein d'AG2R-REUNICA, la direction avait dans un 1<sup>er</sup> temps désigné 2 sites pilotes et s'était engagée à donner une restitution en CH SCT National. Or, une fois de plus, l'engagement n'a pas été respecté, puisque cette méthode a été déployée sur plusieurs sites avant toute restitution.

Au final, cette méthode introduit une industrialisation de la gestion (taylorisme).

Le principal objectif est d'éliminer au maximum les pertes de temps sur chacune des tâches. Comment procède-t-on ?

L'entreprise implique les salariés en proposant sur la base du volontariat de rejoindre des groupes de travail, afin de trouver des solutions aux problèmes. Cependant, la théorie ne rejoint pas la pratique ; en effet, l'échange est limité et l'avis des salariés bien souvent oublié, surtout si cela ne va pas dans le sens souhaité par la hiérarchie.

A l'issue de ces groupes de travail, et selon le site, l'application n'est pas la même. On peut, d'ores et déjà, constater certaines dérives dans la mise en œuvre de ce process. Avec, parfois, des conséquences anxiogènes sur certains sites.

C'est pourquoi lors du dernier Comité d'Entreprise, les élus FO ont demandé une information et une consultation des instances représentatives du personnel pour clarifier le processus et encadrer sa mise en œuvre avant généralisation sur tous les sites de gestion.

### Accord Handicap

« Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant handicapé, une aide annuelle d'un montant de 1500 euros bruts (versée par trimestre) est accordée et ce jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant handicapé aux parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont l'enfant de 25 ans et plus qui demeurent à leur charge sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80%, reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette somme est imposable et cotisable. Il est également précisé que cette aide peut être versée, au choix du collaborateur, sous forme de chèques emploi service universels ».

FO n'est pas signataire de cet accord « handicap », notamment parce que le niveau d'engagement d'embauches de salariés handicapés du GIE AG2R REUNICA est nettement inférieur à celui de l'ancien accord du GIE AG2R.

Mais ce dispositif d'aide aux parents d'enfants handicapés, mis en place en 2016 par extension de ce qui existait chez REUNICA nous satisfait. Curieusement, là encore, la direction n'en fait aucune publicité.

Nous invitons tous les collègues qui pourraient être concernés à se rapprocher des services RH.

\*\*\*\*\*

Soyez comme les canards:

En surface

AYEZ L'AIR CALME ET POSÉ



Sous la surface

PÉDALEZ COMME UN FOU

## Brèves

### Que se passe-t-il au COMEX ?

Trois démissions de membres importants du COMEX (Comité Exécutif) en quelques mois ! Que se passe-t-il ? Bien que nous ne soyons aucunement inquiets, quant aux modalités financières, qui ont, certainement, accompagnées leur départ.

Il n'empêche que l'on peut, légitimement, s'interroger lorsque ¼ des membres du COMEX quitte le groupe. Quid de la pérennité de notre direction et de ses orientations paritaires ?

\*\*\*\*\*

### Emploi dans la branche

Selon la dernière enquête fournie par l'Observatoire des Métiers de la branche, nous serions passés de 30001 emplois CDI en 2009 à 28611 au 31/12/2015, soit près de 1400 emplois en moins. Ces pertes sont concentrées notamment dans les métiers de la gestion et la catégorie Employé. Dans le même temps le pourcentage de recours aux CDD a progressé de 4,1% à 7,6%. C'est la période choisie par l'Association d'Employeurs et les directions des groupes de protection sociale pour ouvrir des négociations GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ! Curieux, non ?

Serait-ce un moyen «d'associer » les syndicats à la gestion de la pénurie des emplois pérennes et au développement de la précarité ?

\*\*\*\*\*

### Liquidation Retraite

Lors du dernier Comité d'Entreprise, la direction a annoncé la mise en œuvre d'un automate à Esvres, capable de traiter automatiquement 60% des dossiers de liquidation retraite. Malgré l'impact, a priori, induit sur les emplois et la demande des élus, la direction a confirmé que ce sujet ne ferait l'objet d'aucune information, ni consultation du CE ... C'est sûrement la conception du développement du dialogue social de la direction de notre GIE !

\*\*\*\*\*



#### BULLETIN D'ADHESION

NOM : .....

PRENOM : .....

ETABLISSEMENT : .....

DATE ET SIGNATURE : .....

A 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)