

## Souvenirs, souvenirs !

Lors des mouvements sociaux de février 2015 et mars 2016, plusieurs revendications majeures ont été portées par l'ensemble des organisations syndicales :

- Une pause déjeuner de 30 minutes ;
- Des plages horaires identiques pour tous (sauf situations exceptionnelles) ;
- Des primes de transports individuelles ;
- Un contrat Frais de Santé avec un haut niveau de garanties et des cotisations adaptées (actifs/retraités) ;
- Pour les dispositifs de fin de carrière : un dispositif ATT/CET identique à l'existant à AG2R et des indemnités de fin de carrière calculées selon les modalités AG2R ;
- Pour nos retraités, la mise en place d'une garantie minimale de revenus égale à 70% du dernier salaire d'activité ;
- Maintien du salaire net (y compris sous l'impact des nouveaux contrats prévoyance, santé).

Ce devait être la feuille de route de tous les syndicats ; en tous les cas, ce fut celle de FO jusqu'au bout des négociations.

Pour l'ensemble de ces revendications, beaucoup d'entre vous ont fait grève en février 2015 et mars 2016 ; plusieurs de chacune et chacun d'entre vous y ont donc perdu l'équivalent d'une journée ou d'une demie journée de salaire.

Au final, que pouvons-nous constater, à part l'obtention de la pause déjeuner de 30 mns, sur tout le reste ce fut NIET !

Pourtant, tous les syndicats, **à l'exception de FO**, ont signé les accords « statut commun » qui marquent des reculs importants, voire fondamentaux, sur un certain nombre de points.



Début novembre auront lieu les élections professionnelles dans le GIE AG2R-REUNICA pour désigner vos représentants au Comité d'Entreprise et vos représentants Délégués du Personnel. Ne vous trompez pas, choisissez ceux qui tout au long des négociations sur le « statut commun » ne vous ont pas trahis !

## Sommaire

### éditorial

Comparatif statut commun

Comparatif statut commun

Sur qui comptez-vous pour réellement vous défendre ?

p2

p3

p4



## PRINCIPAUX POINTS DU COMPARATIF STATUT COMMUN

LES « + »	LES « - »	LES « = »
<p><b>P</b>ossibilité de cumuler les jours de RTT acquis à raison de 50% au 1<sup>er</sup> semestre et 50% au 2<sup>ème</sup>, sans programmation préalable, avec accord du responsable, conditionnée à la présence de 50% de l'effectif sur la période (un + pour AG2R) ;</p> <p><b>J</b>RTT programmés sur l'année avec possibilité de modifier 10 JRTT dans la limite de 5 JRTT par semestre, et de les accoler aux congés, jours fériés, etc..., avec accord du responsable, conditionnée à la présence de 50% de l'effectif sur la période (un + pour AG2R) ;</p> <p><b>U</b>ne semaine de congé supplémentaire à compter du 58<sup>ème</sup> anniversaire (un + pour REUNICA),</p> <p><b>P</b>ause déjeuner ramenée à 30mn minimum au lieu de 45mn (un + pour AG2R) ;</p> <p><b>É</b>crêtage à 8h au dernier jour du mois (un + pour AG2R, un - pour REUNICA) ; mais c'était sans compter sur la volonté de la RH d'empêcher les salariés de bénéficier de leur journée ou ½ journée de récupération</p> <p><b>F</b>ermeture de l'entreprise le Lundi de Pentecôte, compensant la Journée de Solidarité (un + pour AG2R) ; là aussi, c'était sans compter sur l'interprétation faite par la RH, sur le sujet, pour les salariés à temps partiel qui doivent compenser la Journée de Solidarité par un CP, une journée travaillée en plus ou une affectation du crédit d'heure « spécial temps partiel ».</p> <p><b>L</b>imitation du système forfait jours aux cadres position 6C (un + pour REUNICA) ;</p> <p><b>17</b> jours RTT minimum pour les cadres au forfait jours</p>	<p><b>S</b>uppression du 25<sup>ème</sup> jour de congé pour ancienneté à AG2R, acquisition du 2<sup>ème</sup> jour de congé pour ancienneté au bout de 10 ans au lieu de 6 actuellement à REUNICA ;</p> <p><b>R</b>éduction proportionnelle des JRTT en cas d'absences (maladie, soins enfants, etc...) (un - pour AG2R) ;</p> <p><b>R</b>entrée scolaire 4 heures (un - pour REUNICA qui avait 1 journée) à prendre soit en 2h le matin et 2 h l'après-midi ou soit cumulées en ½ journée ;</p> <p><b>O</b>bligation pour les temps partiel de compenser la journée de solidarité par du temps de travail supplémentaire ;</p> <p><b>L</b>imitation à trois formules (dont une dérogatoire) des dispositifs temps partiel ;</p> <p><b>D</b>iminution du nombre de jours de congés enfants malades, modulés en fonction de la composition de la famille (un - pour AG2R) ;</p> <p><b>O</b>bligation du respect des horaires fixes pour les salariés bénéficiant de réduction d'horaire journalière (maternité, salariés handicapés) ;</p> <p><b>H</b>oraires variables : 7h30/9h30 - 16h/18h30 pour les CG et 8h/9h30 - 16h/18h45 pour les DR et CICAS, au lieu de 7h15/9h30 - 16h/18h30 pour tous les sites REUNICA ;</p> <p><b>S</b>uppression des compensations « grève des transports » existantes chez REUNICA et Montholon ;</p> <p><b>A</b>bandon de la prise en charge par l'employeur des 6 mois de préavis : l'abondement employeur passe de 198,50 jours à 143 jours, et suppression de l'abondement employeur sur</p>	<p><b>P</b>our les salariés présents à la date d'application des accords, les primes de transport en cas d'utilisation du véhicule personnel sont réintégrées dans le salaire de base, prime de 9€15 chez AG2R, pouvant atteindre 45€ chez REUNICA. Maintien d'une prime de 28€ maxi pour les salariés REUNICA de Esvres, Guéret et Foix ;</p> <p><b>L</b>e passage de A à B = augmentation au moins égale à 1 % de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur ; Tous autres changements de niveau = augmentation au moins égale à 2 % de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur ; Changement de classe = augmentation au moins égale à 3 % de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur ;</p>

<p>(un + pour REUNICA) ;</p> <p><b>A</b>llongement du congé maternité à 20 semaines pour les femmes sans enfant ou ayant déjà un enfant (un + pour AG2R)</p> <p><b>P</b>ossibilité d'un départ anticipé en pré-retraite par le biais du CET (un + pour REUNICA) ;</p> <p><b>P</b>rise en charge de la totalité de la cotisation tranche A Article 83 par l'employeur (un + pour AG2R) ;</p> <p><b>A</b>llocation Vacances portée à un mois de salaire brut d'ici 2020 (un + pour SYSTALLIANS) ;</p> <p><b>E</b>xtension de la prime enfant handicapé existant chez REUNICA à l'ensemble du groupe : 1500€ annuels versés trimestriellement (un + pour AG2R) ;</p> <p><b>P</b>EE-PERCO : application des dispositions AG2R à l'ensemble des salariés du Groupe (un + pour REUNICA) ;</p> <p><b>P</b>EE abondé à 100% jusqu'à 500€ et à 50% au-delà (dans la limite de 4500€ de versement total) ;</p> <p><b>P</b>ERCO abondé à 100% jusqu'à 500€ et 50% au-delà (dans la limite de 2500€ de versement total).</p>	<p>la prime de départ en retraite pour le dispositif de départ anticipé existant chez AG2R</p> <p><b>D</b>iminution, pour AG2R, de la prime de départ en retraite, qui est actuellement de 10 mois de salaires obtenus au bout de 14 ans d'ancienneté, passant à 9 mois obtenus au bout de 44 ans d'ancienneté ;</p> <p><b>S</b>uppression du dispositif « Garantie de Ressource » AG2R, excepté pour les salariés partant à la retraite d'ici 2019 et ayant 20 ans d'ancienneté ;</p> <p><b>E</b>xtinction progressive de la prime de garde versée aux salariés REUNICA, dès les 3 ans de l'enfant ou entrant en maternelle ;</p> <p><b>S</b>uppression de la prime Rentrée Scolaire employeur REUNICA, compensée par une prise en charge par le C.E. par des montants bien moindres ;</p> <p><b>S</b>uppression de la prime médaille du travail égale à un mois de salaire, remplacée par des forfaits fixes + une règle de non cumul (5 ans entre chaque médaille) ;</p> <p><b>A</b>pplication des dispositions CCN pour le calcul de l'indemnité de licenciement limitée à 18 mois de salaires, au lieu de 21 mois pour les AM, et 24 mois pour les cadres selon l'accord AG2R ;</p> <p><b>T</b>emps de travail des CRC accueil AG2R augmenté de 31h48 à 34h18mn ;</p> <p><b>P</b>ause déjeuner pour les CRC : 45mn mini/1h maxi.</p>	<p><b>R</b>éintégration dans le salaire de base de la différence entre la cotisation Santé isolé (salariés ex REUNICA) et la cotisation Santé famille ;</p> <p><b>I</b>ntégration dans le salaire au 01/01/2017, de la prise en charge par l'employeur de la part salariale de la GMP pour les salariés ex REUNICA et SYSTALLIANS.</p>
--	---	--

**FO** n'est **pas signataire** des accords Temps de Travail/Rémunération et Dispositifs de Fin de Carrière qui entraînent des reculs importants pour l'ensemble des salariés du Groupe.

# Sur qui comptez-vous pour réellement vous défendre ?

**C'est LA question que vous devez vous poser pour ces élections qui se tiennent dans un contexte particulier.**

En effet nos conditions de travail sont rendues de plus en plus difficiles par :

### Des facteurs externes :

- après le plan de 2015 à 2018, des économies de gestion sont imposées, une nouvelle fois, par nos organismes de tutelle à hauteur de 75 millions d'euros pour la période de 2019 à 2022 ;
- une situation concurrentielle très tendue ;
- un environnement économique très incertain ;
- la mise en cause de notre convention collective par l'association des employeurs. À titre d'information FO avait interrogé la direction sur sa position lors de la plénière de septembre 2016, restant à ce jour sans réponse.

### Des facteurs internes :

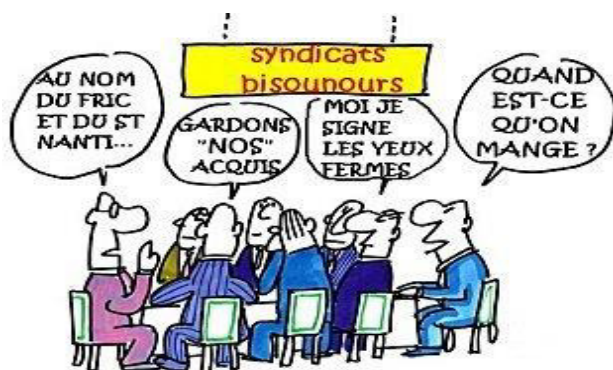
- des réorganisations permanentes nuisent à l'efficacité du groupe, malgré une implication, non reconnue, des salariés ;
- un manque de souplesse de la direction ayant pour conséquence d'opposer les managers et les salariés (à titre d'exemple la récupération d'heures et les enveloppes d'augmentations individuelles de plus en plus minimales). Alors même qu'une meilleure synergie entre ceux-ci, et ils la demandent, permettrait au groupe d'avancer sereinement,
- des accords d'entreprises en deçà de ceux que pourraient attendre les salariés d'un grand groupe de Protection Sociale.

**Dans ces conditions, ces élections sont déterminantes pour changer le paysage syndical actuel et élire le syndicat pouvant vous défendre au mieux !**

### Et à qui préférez-vous faire confiance :

- aux syndicats décidant à votre place de ce qui est le mieux pour vous ?
- aux syndicats qui, malgré leurs grandes déclarations en CE et lors des réunions du personnel, se sont empressés de signer les accords dont les résultats pervers vous sont désormais bien connus ?

« Les PV du CE sont éclairants sur ces points. »



### Où à notre organisation syndicale :

- qui est restée cohérente entre les positions qu'elle a défendues auprès de vous, les négociations qu'elle a menées et les avis qu'elle a donnés,
- qui localement et nationalement, sans opposition systématique, n'a défendu que vos intérêts et pas des intérêts personnels ou corporatistes.

Pour vos droits, vos conditions de travail, vos emplois

**Votez FO**

aux élections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel