

inFO janvier 2022

**FO appelle à une reconnaissance financière !**

Nos salaires  
ont un sal air...



## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) 2022

Le calendrier des NAO prévoit pour le moment 3 dates, les 4 et 21/02/2022 et le 21/03/2022.

Pour rappel en 2021, nous avons titré notre communication « **quel mépris** » vu les efforts consentis par les salariés en ces temps difficiles et le peu de reconnaissance financière de la Direction.

C'est ainsi que les augmentations collectives et individuelles furent particulièrement décevantes, sans parler de la prime Macron dérisoire et de plus proratisée sur le temps de présence.

Après une pétition intersyndicale, pour l'obtention d'une prime de pouvoir d'achat de 1000 euros, qui avait obtenue plus 2000 signatures, Force Ouvrière, bien seule, avait orchestré en septembre 2021 un débrayage largement suivi par les salariés frustrés par ce manque de reconnaissance.

Cette NAO 2022 sur les salaires doit être l'occasion pour la Direction d'être au rendez-vous des attentes salariales. C'est ainsi que FO abordera celle-ci après une année à nouveau marquée par les épisodes de la Covid ainsi qu'une inflation de 2,8% à ce jour. C'est donc avec détermination que nous porterons haut et fort vos revendications. En effet la crise sanitaire continue et le pouvoir d'achat diminue !

Constat est fait que les factures énergétiques s'enflamment avec l'augmentation incontrôlée de l'essence, de l'électricité et du gaz sans oublier le prix du panier moyen dans les commerces alimentaires.

Le Gouvernement ainsi que de nombreux candidats républicains à l'élection présidentielle préconisent des augmentations de salaire importantes afin de compenser le pouvoir d'achat et ainsi relancer l'économie.

Nous appelons donc la Direction à prendre en compte la situation sociale actuelle et de préparer ces négociations avec une enveloppe budgétaire à la hauteur de l'attente légitime des salariés.

**Notre revendication principale sera une augmentation collective calculée sur l'augmentation du coût de la vie basée sur l'indice INSEE, ainsi qu'un rattrapage calculé sur la perte du pouvoir d'achat due au peu d'augmentation de ces dernières années.**

**Cela concerne également une augmentation de la prise en charge des repas RIE et de la carte Up en portant la valeur faciale à 9,25€, maximum autorisé par l'URSSAF.**

Les NAO sont également l'occasion de discuter de l'organisation du temps de travail, aussi nous réitérerons notre demande de mise en place d'une 3<sup>ème</sup> journée de télétravail sur la base du volontariat, une demande forte, portée par une large majorité de salariés.

Pour rappel, seul FO n'a pas signé le nouvel accord télétravail suite au refus de la Direction :

1. du 3<sup>ème</sup> jour télétravaillé,
2. de rembourser les frais d'installation déjà engagés,
3. de participer à la dépense énergétique.

***Nous invitons, à nouveau, la Direction à y réfléchir  
et à revenir à des ambitions plus propices pour les salariés !***



## Compte-rendu de la réunion plénière du CSE

En préambule de la « *passation de pouvoir* » entre M. Renaudin et M. Angles, FO a fait part de l'urgence à prendre en compte la reconnaissance salariale, l'accompagnement des salariés vers les nouveaux métiers et revoir la pesée des emplois qui détermine les classifications.

### Résumé de l'intervention de M. Renaudin :

Pour M. RENAUDIN, une réflexion d'**uniformisation des Conventions Collectives Nationales (CCN)** du Groupe devrait être envisagée pour une meilleure cohérence tout en souhaitant qu'un seul grand groupe mutualiste donne les directives. FO prévient qu'il est hors de question de séparer le concurrentiel et la retraite en 2 CCN distinctes. Si jamais cette réflexion devait voir le jour, la Direction s'exposerait à des mouvements sociaux lourds de conséquences pour la Gouvernance de l'UES AG2R.

Par ailleurs, l'arrivée de nouvelles activités dans le Groupe, comme celle de DOMITYS apporterait des prestations comme les aides aux aidants. Nous avons rappelé notre demande d'une négociation sur cette thématique pour les salariés du Groupe. La Direction prend acte et nous informe que ce sujet sera inclus dans la négociation du futur accord de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Enfin, M. Renaudin nous indique que les résultats de 2021 devrait être bons. FO s'en félicite et demande que la parole du DG sur l'augmentation des salaires soit, enfin, tenue lors des NAO à venir.

### Résumé de l'intervention de M. Angles :

Après présentation du plan entreprise 2023-2025, constat est fait que M. Angles maintiendra et pourrait même amplifier la politique de réduction des coûts.

FO rappelle que la masse salariale a déjà été fortement impactée par les précédents plans et invite M. Angles à trouver d'autres leviers d'économie. Dans notre secteur d'activité c'est l'humain qui crée la richesse et seules les mauvaises décisions politiques créent les déficits. À bon entendeur ... bienvenue !

### Information sur les trajectoires de la Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information (DOSI) :

Nous constatons que la politique de recrutement est plus orientée en interne qu'en externe. Malgré cela, de nouveaux métiers, demandant certaines compétences, ne trouveraient pas de candidats au sein du Groupe. Le fait est que ces postes ne sont jamais affichés dans TALENSOFT, alors que des passerelles existent entre les différentes activités du Groupe, mais celles-ci sont trop souvent fermées et donc inexploitées.

Pour 2022, le budget de la DOSI est revu à la baisse avec une réduction des coûts liée à l'externalisation (nous nous en félicitons), mais impactant aussi le développement des outils devenus obsolètes et amenés à disparaître.

Nous pensons que l'obsolescence des outils provoquera une baisse de l'emploi mais la Direction en garantit le maintien.

### Consultation sur les décisions unilatérales sur l'aménagement du temps de travail et à la rémunération des collaborateurs des CRC accueil CICAS de la Direction Retraite Complémentaire et des CRC accueil de la DRCAD et la Direction des Opérations Commerciales :

**Déclaration pour avis favorable de Force Ouvrière :** « *Nous prenons bonne note que la prime d'objectif individuelle passe de 173,25€ à 185€. Nous constatons élégamment un effort sur le taux d'incidence d'absence. Nous demandons à la direction que cet effort soit poursuivi également sur la prochaine NAO 2022 en favorisant les augmentations collectives.* »

### Information des orientations commerciales :

#### Les faits marquants pour l'année 2021 :

- L'animation sur la mise en place du plan de développement régional qui reste à achever,
- La mise en place de XREM,
- Gros travail sur la ré-indexation des branches et des CCN pour rééquilibrer les comptes.

Nous soulignons que la force de vente du Groupe, avec l'appui de l'activité sociale, a su répondre présente malgré la conjoncture difficile et des équipes en sous-effectifs. FO a alerté la Direction sur le taux d'absentéisme qui ne s'explique pas seulement par la crise sanitaire. La mixité des équipes commerciales (LM & AG2R) mène à des incompréhensions de par la différence des cultures d'entreprise. La Direction s'est engagée à réaliser dans le meilleur délai un retour sur cette problématique.

#### Il nous a été présenté 3 axes pour équilibrer les comptes :

- La continuité du redressement par la ré-indexation,
- Maîtrise des frais de gestion,
- Demande de réduction des frais de 2 à 3 points afin d'être compétitif sur les marchés.

FO attire l'attention sur la politique concernant le développement de partenariat en courtage. Certes, la gestion du contrat ELSAN s'effectuera sur le site de Chartres, mais il y a aussi un risque de perte d'activité si le courtier décide de stopper le partenariat.

Nous notons qu'avec la crise sanitaire la VAD connaît une grande expansion mais prévenons que son positionnement sur le marché prévoyance TNS et sur la retraite supplémentaire pourrait entraîner un double positionnement au détriment des commerciaux.

## Clusters Covid, l'Inspection du Travail intervient !

Suite à l'apparition de clusters de la Covid (2 en moins d'un mois sur le site de Levallois), Force Ouvrière a saisi la Direction à 2 reprises :

1. Pour le premier cluster, FO a fait valoir un droit de retrait,
2. Pour le second, FO a demandé la fermeture temporaire du site.

Ces 2 réclamations ont été soumises à l'Inspection du Travail qui s'est rendue sur place le 30 décembre.

Le 7 janvier, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) extraordinaire s'est tenue en urgence à la demande de vos élus FO, afin d'obtenir des précisions sur les demandes de l'Inspection du Travail faites par courrier du 31 décembre :

- [...] Madame Claire SILVA m'a précisé qu'après vérification, ces cas positifs ne peuvent pas nécessairement être reliés à une contamination interpersonnelle du fait de la mise en place du télétravail à hauteur de 2 voire 3 jours par semaine et compte tenu, pour certains salariés positifs, de leur dernier jour de présence sur site. Un tableau récapitulatif de ces informations m'a été présenté ; vous voudrez bien me le transmettre. Il a été porté à ma connaissance le renforcement de la communication interne sur le respect des gestes barrière. Vous voudrez bien me transmettre ces éléments de communication. Il m'a été précisé que des notes de service évoquant la possibilité de sanctions à l'égard des salariés ne respectant pas les consignes de l'employeur en matière de prévention du risque COVID avaient été prises. Vous voudrez bien me les transmettre, ainsi que le règlement intérieur. Enfin, vous voudrez bien me communiquer le DUER (document unique d'évaluation des risques) dans sa dernière version. [...]
- [...] J'attire néanmoins votre attention sur les nouvelles recommandations applicables à compter du 03 janvier 2022, telles qu'elles figurent dans le nouveau protocole déjà publié sur le site du Ministère du travail. Ainsi, « [d]ans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, les employeurs fixent à compter du 3 janvier et pour une durée de trois semaines, un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine. » Votre accord actuel ainsi que vos directives fixent actuellement à 2 jours, voire 3, le nombre de jours de télétravail par semaine pour les postes éligibles. Je vous invite à penser votre organisation future afin d'intégrer un minimum de 3 jours par semaine, voire 4, et ce, dès le 03 janvier 2022, pour tous les postes le permettant, tout en veillant au maintien du lien collectif et à la prévention des risques psychosociaux liés au télétravail. Je vous demande de bien vouloir m'informer des suites réservées à ces observations dans les meilleurs délais. [...]

Lors de la CSSCT du 8 décembre, Force Ouvrière réclamait déjà à la Direction d'anticiper sur la progression de la pandémie en passant le nombre de jour de travail en distanciel de 3 à 4 jours sur la base du volontariat. Il est dommage que la direction ait attendu le 7 janvier pour mettre en place notre revendication.

FO a également abordé les nouvelles mesures gouvernementales concernant les salariés cas contact ou ayant des enfants cas contact. Pour faire face aux grandes difficultés rencontrées par les parents devant la fermeture des classes ainsi que pour satisfaire à l'obligation de se faire tester ou faire tester leurs enfants, nous avons réclamé que le temps nécessaire soit pris sur les heures effectives de travail, comme c'est le cas lorsque nous nous faisons vacciner.

**Il est incompréhensible de ne pouvoir déposer une "journée enfant malade" si votre enfant n'est que cas contact.**

**L'argumentation de refus de la Direction est le risque de désorganisation des services. Cet argument est incohérent car de toute façon le salarié sera obligé de s'absenter !**

Pour rappel :

- Seuls les salariés testés positifs à la Covid obtiennent un arrêt maladie automatique par la CPAM,
- Seuls les salariés dont les enfants sont testés positifs peuvent déposer des journées enfants malades.

Ce afin qu'ils ne puissent en aucun cas se présenter sur son lieu de travail et c'est normal... Mais doit-on rappeler à la Direction le temps d'incubation de la maladie et que dans ce cas elle doit appliquer le principe de précaution ?

**Nous ne manquerons pas de vous transmettre les conclusions définitives de l'Inspection du travail, en espérant que d'ici là notre Direction revienne à la raison...**



Dans le cadre d'une démarche d'efficacité opérationnelle, la Direction des Activités Sociales a réorganisé ses modalités d'activité, de hiérarchie et d'animation.

Depuis janvier 2021, cela implique les changements suivants :

- Les conseillers d'activités sociales, jusqu'alors rattachés aux équipes sociales régionales pilotées par les RDAS sont rattachés à la Direction des particuliers,
- Les conseillers sont répartis en six équipes managées par des animateurs d'équipes, eux-mêmes encadrés par deux responsables de service, l'ensemble étant rattaché à une responsable de service puis à une responsable de département,
- L'activité managériale des RDAS est recentrée sur le développement social au sein de la Direction des territoires, avec l'encadrement des chargés de développement,
- Les RDAS sont représentants de la DAS sur leur territoire, y compris de l'action sociale individuelle.

Cette nouvelle organisation, qui se veut structurante pour les activités et les équipes, n'a toutefois pas vocation à créer des silos. Les passerelles doivent être mises en évidence, ce qui n'est pas toujours le cas, celles-ci répondant aux besoins de coopération tout en préservant les équilibres de chaque entité.

### **Actions d'améliorations identifiées :**

Créer un comité d'amélioration continue, afin d'animer le réseau RDAS sans remettre en cause le lien hiérarchique. Pour FO le nouveau principe d'animation des équipes et la bienveillance des animateurs a apporté une dynamique très positive à l'action sociale individuelle. Aussi nous demandons que ce schéma organisationnel perdure dans le temps. Nous pensons que la solidarité s'est renforcée entre les conseillers et le fait de travailler quotidiennement à distance n'a pas été un frein grâce à des stratégies de travail efficaces. De plus, nous savons déjà que les animateurs seront amenés à se rendre sur site prochainement pour rencontrer régulièrement leurs équipes.

### **Gestion de la crise sanitaire et impact sur le métier action sociale :**

Le premier confinement a eu lieu en mars 2020. La DAS a été interpellée pour la création de diverses aides en parallèle avec les instructions de l'AGIRC-ARRCO. Le flot d'informations massif liés aux procédures diverses, l'agilité nécessaire afin de s'adapter à tous les dispositifs se cumulant et co-existant en parallèle, et les stratégies de communication ont entraîné un flou massif pour les conseillers. La multiplication des contacts et sollicitations des clients en difficultés et des demandes d'aide financière a entraîné une augmentation des flux sans précédent qui a amené le groupe à réfléchir à la recherche d'un prestataire. La prestation a ainsi démarré en 2020 par le biais de GESTFORM. Néanmoins, un souci de rédaction dans le cahier des charges à destination du prestataire, lié à la non-anticipation de certains paramètres de gestion sociale, ainsi qu'une succession de difficultés d'habilitations, aggravés par la période de confinement, ont retardé l'intervention de ce renfort extérieur. Les conseillers ayant dû faire face à la réintégration de 2000 dossiers dans leurs stocks ont subi un accablement supplémentaire.

FO a tenu à rappeler à La direction qu'elle s'était engagée à récompenser la résilience des salariés lors de cette période cauchemardesque.

### **Outils, pilotage d'activité et suivi des effectifs :**

FO fait remarquer que les outils ont pu contribuer aux difficultés de gestion de la crise sanitaire. Durant une période de quelques mois, des activités ne se chargeaient pas « dans le bon circuit ». FO demande si le passage d'un flux tiré à un flux poussé pourrait être lié à ces dysfonctionnements. La réponse est que les flux liés à la crise sanitaire et l'effet d'urgence a empêché la mise en application du procédé de flux tiré. Toutefois, la DAS est partie du constat d'un gain d'efficacité quand le manager distribue l'activité. L'argument avancé étant que le métier du conseiller ne change pas et qu'il n'aura plus à perdre du temps à chercher l'activité, ce qui permettra de valoriser l'activité de l'animateur. Parallèlement, le Groupe souhaite mener une réflexion sur le déploiement de CLARA dans les équipes sociales. Il est avancé la nécessité d'un outil de pilotage individuel pour objectiver et répartir la charge équitablement. Une adaptation est nécessaire, notamment pour la mission ORIZEA, afin de permettre le bon calibrage des équipes.

FO n'est pas favorable à l'utilisation de CLARA tel qu'il existe dans les autres métiers et dont les dérives sont connues. Concernant les embauches, il s'agit d'effectuer un travail au niveau de la retraite complémentaire pour se projeter à 2025 et voir comment renforcer les effectifs de l'action sociale au vu de l'évolution de l'ensemble des métiers du groupe afin améliorer la QVT. L'Outil ESIC sera remplacé à terme par un CRM Fédéral.

### **Déménagements et regroupement des métiers retraite :**

FO rappellent que les équipes ont des inquiétudes sur les expérimentations CICAS en cours et les déménagements qui visent à regrouper tous les métiers retraite du groupe sur un site commun. Certaines régions se sont vu signifier sans délai de prévenance ni explication des déménagements dans ce but de rapprochement.

### **Évolution pressentie : Le Projet Action Sociale Entreprise (ASE) :**

Un lien d'activité est en cours de déploiement entre les équipes développement RC et les équipes Actions sociales territoriales. L'objectif de ce projet, lancé en septembre 2020, avec les équipes action sociales en région et les équipes RC, est de promouvoir les offres action sociale en entreprise.

FO demande que ce projet nous soit présenté de manière plus approfondie et souhaite savoir quelles sont les équipes concernées. À savoir, si les salariés individuels sont impactés et quels en sont les enjeux et émet un point de vigilance afin que la culture commerciale n'impacte pas les équipes individuelles.