

31/12/2014 : Voilà c'est fini !

éditorial

C'est une page importante de la vie de nos groupes qui s'est tournée : exit AG2R, REUNICA et SYSTALIANS, place au GIE AG2R-REUNICA, notre nouvel employeur.

Chacun d'entre nous pourrait s'en réjouir, mais ...vu le contenu des actuelles négociations, sur le futur statut commun, c'est malheureusement loin d'être le cas.

A cela se rajoutent toutes les péripéties liées au maintien des instances représentatives du personnel ; petit rappel de ce qui s'est passé ce dernier semestre 2014 :

- En juin, les directions ont proposé aux organisations syndicales d'AG2R, REUNICA et SYSTALIANS la constitution d'une Unité Economique et Sociale (U.E.S.) regroupant les 3 GIE employeurs actuels plus le futur GIE employeur. Les élections du Comité d'Entreprise auraient ainsi pu être organisées, dès fin novembre 2014, sur le futur périmètre. Cela aurait donc évité toute interruption du rôle politique et du versement des prestations sociales du nouveau Comité d'Entreprise.

- FO a donné un avis favorable à cette proposition, considérant que c'était un des moyens d'assurer la continuité de fonctionnement de toutes les instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel et CHSCT) et de poursuivre sans interruption les négociations en cours. La CGT et l'UNSA ont fait opposition à ce projet. La création de l'U.E.S. est donc « tombée à l'eau ».

- Fidèle à son objectif, FO a proposé aux directions d'engager immédiatement des discussions pour aboutir à un accord paritaire prévoyant le maintien et le fonctionnement normal de toutes les instances représentatives du personnel, jusqu'à la date des prochaines élections, à l'identique de ce qui a été fait au sein du groupe KLESIA en 2012. Là, ce sont les DRH des 3 groupes qui nous ont répondu « Pas question ! ».

Pour quel résultat au final ? Des élections du C.E. qui auront lieu 3 mois après ce qui était prévu dans le cadre de l'U.E.S. et dans des conditions où les négociations en vue du futur statut commun n'ont pas avancé d'un iota dans l'intérêt des salariés.

Les directions ont proposé un accord « bancal » qui prévoit : le maintien des délégués du personnel, des CHSCT régionaux et des délégués syndicaux en place au 31/12/2014, pour une période transitoire, allant jusqu'aux prochaines élections, et au plus tard le 31/03/2015.

Les Comités d'Entreprises, en revanche, ne sont pas maintenus. Ce qui veut dire qu'aucune prestation sociale ne pourra être versée, au titre du budget 2015, tant que les prochaines élections n'auront pas eu lieu et que la majorité de gestion du nouveau C.E. n'aura pas déterminé sa politique sociale ... Au vu des différences existantes chez AG2R, REUNICA et SYSTALIANS, les discussions risquent d'être complexes.

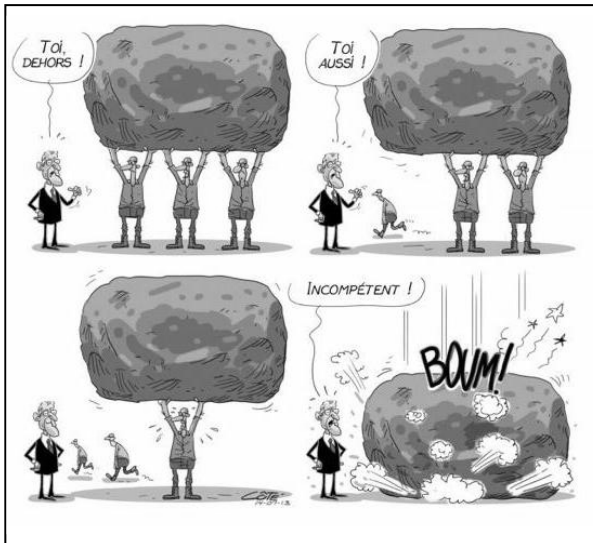
Si vous envisagiez de financer vos vacances de février avec des chèques vacances 2015, seule solution, vous devrez vous contenter des restes de 2014 ... !

Cet accord nécessitait une signature unanime des organisations syndicales. Même si le texte proposé ne nous satisfait pas entièrement, **FO a pris ses responsabilités pour préserver l'intérêt des salariés et sortir de la situation de blocage créée par la CGT, l'UNSA et les Directions Générales.**

## Sommaire

éditorial	p1
Ca s'occupe de quoi un Comité d'Entreprise ?	p2
Ca s'occupe de quoi un Comité d'Entreprise ? (suite)	p3
Développement du digital ... on ne nous dit pas tout !	p4

## EMPLOI



Bien entendu, c'est une des préoccupations essentielles des élus FO. Depuis l'origine, la progression des effectifs était constante dans notre branche. Force est de constater, que depuis 3 ans, ce sont des centaines d'emplois qui ont été supprimés dans nos groupes. Chez AG2R cela a commencé avec les multiples projets de réorganisation de la gestion, que les élus FO ont combattus.

Et ce n'est malheureusement pas fini dans le nouveau groupe AG2R-REUNICA.

Les premiers impactés seront certainement nos collègues de l'informatique. La « reprise en main » par les Fédérations de toute l'informatique retraite complémentaire se traduira, à l'horizon 2018, pour les ex-SYSTALIANS, par le passage de 260 ETP(\*) en 2014, à 71 ETP en 2018, 108 ETP étant transférés, pendant cette période, vers le GIE AGIRC-ARRCO. Dans quelles conditions ? Nous l'ignorons aujourd'hui !

(\*) ETP = Equivalent Temps Plein

## CLASSIFICATION

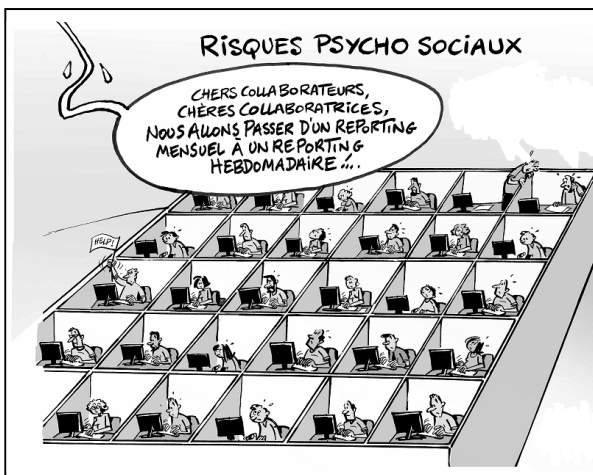


Avec l'avenant n°9, ce sujet échappe complètement aux représentants du personnel. Pour rappel, cet avenant fut signé au niveau de la branche par la CFDT, la CGC et la CFTC. Et chez AG2R, il fut accepté par tous les syndicats, excepté FO, puisqu'un accord a été signé, en 2010, mettant à bas notre grille de classification et de rémunération, largement supérieure à la CCN, sans aucune contrepartie.

Depuis les élus FO ne cessent de se battre pour que les instances représentatives du personnel réinvestissent leur rôle sur les questions de classification et de rémunération des salariés :

- en Comité d'Entreprise concernant la pesée des emplois nouveaux ou en évolution
- dans les négociations concernant le futur statut commun, ce que les DRH refusent obstinément (on se demande bien pourquoi !)

## CONDITIONS DE TRAVAIL



On a l'habitude de penser que cela relève des seuls CHS-CT. Mais les C.E sont aussi concernés car ils doivent être obligatoirement consultés sur plusieurs de ces sujets.

La mode est aujourd'hui à la multiplication de statistiques qui, nous dit-on, ne servent qu'au « pilotage » de l'activité pour organiser la « mutualisation » (voir CLARA à AG2R). La réalité peut être toute autre : contrôle de la productivité et du taux d'erreur de chacun, mesure du « taux de rendement » de chaque commercial, etc ...

Et après « on » fait mine de s'étonner du niveau de stress existant ! Voire, « on » masque les résultats peu glorieux des enquêtes sur le « bien-être » au travail !

## EGALITE PROFESSIONNELLE



S'il existe peu de différence de salaire au sein des catégories employé et agent de maîtrise, le nombre de femmes en classes 7 et 8 reste ridiculement faible. Et que dire chez les cadres de direction !

Concernant l'emploi des salariés handicapés, il y a encore beaucoup à faire, au-delà des accords plus ou moins volontaristes signés dans la branche ou dans nos trois ex-groupes.

Les commissions « égalité professionnelle » mises en place dans les C.E. sont trop souvent réduites au constat de situations existantes.

Les élus FO, à tous les niveaux (local et national), sont pleinement impliqués pour essayer de trouver des solutions concrètes aux problèmes posés.

« A travail égal, salaire égal » dit le Code du Travail ! C'est pourtant clair, net et précis ... alors pourquoi est-ce si dur à mettre en œuvre dans notre Groupe ?

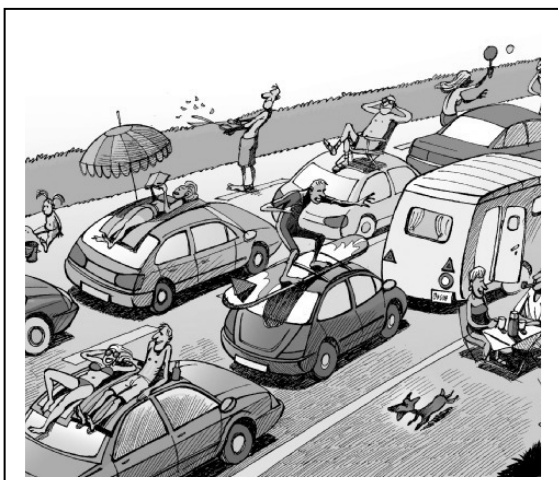
## FORMATION PROFESSIONNELLE



Pour les élus FO, la formation professionnelle ne peut se limiter à l'adaptation au poste de travail. Ce doit être aussi un outil de développement personnel. Pour exemple, l'action constante des élus FO au C.E. d'AG2R a abouti à un accord avec la direction : au moins 33% des actions des plans de formation annuels de l'entreprise correspondent aux demandes individuelles des salariés. Notre action a aussi permis le rétablissement de formations regroupant des salariés d'un même métier, venus de sites différents (formations supprimées par la DRH actuelle, à son arrivée dans le groupe).

Le recours prioritaire au centre de formation de la branche et le maintien d'un secteur formation interne avec des formateurs professionnellement reconnus (tel que chez REUNICA) sont, entre autres, les souhaits des élus FO en matière de formation.

## ŒUVRES SOCIALES



C'est, bien sûr, le sujet sur lequel l'ensemble des salariés connaît le plus son Comité d'Entreprise.

Les élus FO se sont constamment positionnés sur deux principes :

- des budgets œuvres sociales uniformes et non pas calculés en fonction de la masse salariale du lieu de travail des salariés
- un équilibre entre les prestations liées à la situation de famille et celles ouvertes à tout le personnel

C'est, pour les élus FO, le seul moyen de satisfaire l'ensemble des salariés sans créer de discrimination. Même si dans notre nouveau groupe, chacun devra attendre encore quelques semaines, voire quelques mois, avant de pouvoir bénéficier des prestations du nouveau Comité d'Entreprise (voir en page 1).

## Développement du digital ... on ne nous dit pas tout !

C'est la nouvelle mode, les directions ne parlent pratiquement plus que de ça ! Curieusement (ou non !), c'est aussi le nouveau leitmotiv de la FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurances) ! Ce devrait d'ailleurs être un des axes important du futur plan d'entreprise AG2R-REUNICA.

Quoi qu'en disent les directions, la frénésie autour de la soi-disant « révolution numérique » n'a d'autre objectif qu'économie et rentabilité :

- « *la transformation numérique doit améliorer la productivité et réduire les coûts* » (Le Monde Informatique du 06 mars 2014)
- « *la révolution (numérique) nécessite une transformation profonde de l'entreprise, à tous les niveaux : organisationnels, managériaux, RH, ...* » (L'Usine Digital, 18 février 2014).

La révolution digitale que prophétise la profession de l'Assurance et nos directions devrait générer des impacts importants pour l'ensemble des salariés de notre secteur, en termes de métiers, qualifications, mobilité, conditions de travail ...

Bienvenue dans le monde de « big brother » :

- Des salariés « connectés » 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ... et donc ainsi potentiellement productifs 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 !
- « *Une dématérialisation qui permet alors une diversification, voire une démultiplication de lieux de travail : bureau, domicile, agences, espaces de co-working à l'instar du fonctionnement des start-up, au sein desquelles un simple ordinateur et une connexion internet suffisent à rendre opérationnel.* » (extrait du baromètre de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance)
- La vente à distance et le contact par Internet et/ou les réseaux sociaux avec une partie de la population pour des réponses quasi immédiates, accompagnés de la réduction des visites en agences, permettant de réduire les coûts
- Des nouveaux outils qui peuvent devenir une forme d'aliénation par la surveillance, l'évaluation des performances et le contrôle du salarié, qui n'est plus jamais déconnecté de son univers professionnel (par exemple : usages privés et professionnels sur un même téléphone).

La question n'est pas d'être technophiles ou technophobes, mais bien de garantir les droits individuels et collectifs du personnel et de combattre les dangers de cette révolution numérique, vénérée par certains.

Bien entendu, les premiers touchés seront les commerciaux et les cadres, mais aussi, à plus ou moins long terme, l'ensemble du personnel.

On exagère ?... ! A peine ... ! L'entreprise Yahoo a doté ces 11 000 salariés d'un équipement numérique pour réduire les coûts des soins médicaux... Même chose chez Generali qui a projeté de fournir à l'ensemble de ses salariés un système de bracelet (du type de ceux utilisés par certains sportifs) permettant de collecter en temps réel leur état de santé.

Quand il n'y a pas de limite, il n'y a plus de limites ! Alors plan d'entreprise ou pas, cette « révolution numérique » induit de forts risques concernant les droits des salariés. **Pour FO, un accord paritaire permettant de préserver tous les droits collectifs et individuels est indispensable.**

\*\*\*\*\*

**Les élus et délégués FO vous souhaitent (on l'espère) pour 2015**

