

## éditorial

### Et pendant ce temps-là !!!

Créer au 1<sup>er</sup> janvier 2015 un grand groupe de protection sociale qui, notamment, représenterait 25% des régimes ARRCO et AGIRC, telle est l'ambition, pour nos dirigeants, de fusionner les groupes AG2R, REUNICA et SYSTALIANS.

Plusieurs choix étaient possibles :

- l'absorption de REUNICA/SYSTALIANS par AG2R
- l'absorption d'AG2R par REUNICA/SYSTALIANS
- la fusion des trois pour aboutir à la création d'un nouveau groupe

C'est cette dernière option qui a été retenue. Or, cette option induit la remise à zéro des compteurs en termes de garanties collectives pour les salariés : au 31/12/2014, l'ensemble des accords d'entreprise existants dans les trois groupes tombera.

Et manifestement, cette configuration a ouvert des appétits du côté des Directions des Ressources Humaines. Renégocier l'ensemble de nos acquis conventionnels ... une véritable aubaine pour les DRH ! **Au vu des discussions en cours sur les thèmes déjà abordés, leur appétit de réduction de nos acquis sociaux va bien au-delà de nos craintes.**

Sur la durée du travail, leur volonté est claire : remettre en cause toute souplesse pour les salariés dans l'utilisation de leurs jours RTT, réduire les droits à congés pour ancienneté, imposer à tous 45 minutes minimum de pause déjeuner, supprimer les accords existants de compensation des grèves des transports ... Pourtant, les mesures revendiquées par FO et les autres organisations syndicales n'ont aucun impact sur la masse salariale, nous avons donc bien à faire face à un dogmatisme pur et dur des DRH.

Sur la rémunération, les directions ont dévoilé leur réel objectif dans ces négociations, en voulant remettre en cause nos 14 mois de salaire. Et oui, les DRH ont osé !!! ... Le futur grand groupe paritaire AG2R-REUNICA en serait revenu à l'application de la CCN de 1972 (13 mois ½). L'unanimité des organisations syndicales, lors de la négociation du 21 mai, a obligé les directions à céder sur les 14 mois. Mais au-delà de ce point, les DRH comptent bien remettre en cause plusieurs autres acquis existants à AG2R et à REUNICA/SYSTALIANS : les primes de transport, les allocations liées à la situation familiale, les primes de médaille du travail...

Tout au début des négociations, les DRH des trois groupes n'hésitaient pas à affirmer : « trois bons accords ne peuvent que déboucher sur un bon accord » et aussi : « notre objectif n'est pas de faire des économies sur la masse salariale ». On ne demandait qu'à les croire ! Force est de constater que leurs propositions, lors des premières séances de négociations, sont allées totalement à l'inverse de ces affirmations !!!

**Et pendant ce temps-là, on apprend que 15 cadres dirigeants d'un groupe de protection sociale que l'on connaît bien se sont partagés des primes d'un montant moyen de 48409€ !!! Combien auront-ils en 2014 ? Allons-nous dans nos trois groupes de protection sociale assister à la dérive constatée dans bon nombre d'entreprises capitalistiques : plus les économies réalisées sur le dos des salariés sont importantes, plus les éléments annexes de rémunération des dirigeants sont élevés ???**

### sommaire

éditorial	p1
Nouveau groupe = nouvelles instances de représentation du personnel	p2
Economies ... encore et toujours !	p3
Formation professionnelle : qu'est ce qui change ?	p4



## Nouveau groupe = nouvelles instances de représentation du personnel

Les DRH des trois groupes ont transmis aux organisations syndicales un pré-projet sur les futures instances de représentation du personnel. Une réunion sur le sujet a eu lieu le 2 juin.

Dans la configuration actuelle, AG2R et SYSTALIANS devaient renouveler leurs Comités d'Entreprise en novembre 2014, REUNICA en octobre 2015. Or, le nouveau groupe devant être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce calendrier ne tenait plus la route.

Les directions proposent donc d'anticiper le regroupement des trois entités par la création d'une Unité Economique et Sociale composée des GIE AG2R, REUNICA, SYSTALIANS et du futur GIE AG2R-REUNICA ; ce dernier étant une «coquille vide» jusqu'au 31/12/2014, les contrats de travail n'y seront transférés qu'à compter du 01/01/2015.

Si cette proposition était retenue par une majorité d'organisations syndicales, **les élections professionnelles auraient lieu dès novembre 2014 pour désigner un nouveau Comité d'Entreprise unique couvrant l'ensemble des salariés des trois groupes actuels.**

Les élections auraient lieu à la même date pour les Délégués du Personnel. Mais alors là on se demande quelle mouche a piqué les Directions de nos groupes ? Leur projet a-t-il été préparé avec des représentants du MEDEF qui rêvent depuis des années de fusionner les différentes instances de représentation du personnel ?

Par nature l'instance Délégué du Personnel est la plus proche des salariés puisque son champ de compétence est l'établissement. Le code du travail en prévoit la mise en place dès que l'établissement atteint 11 salariés.

Or, quelle est, à ce jour, la proposition des DRH (qui, espérons-le, évoluera) ... Rien de moins que de découper la France en huit circonscriptions pour l'élection des délégués du personnel :

- Nord : 530 salariés
- Est : 530 salariés
- Paris 1 : 1370 salariés
- Paris 2 : 1480 salariés
- Centre Ouest : 1160 salariés
- Sud-Ouest : 740 salariés
- Sud : 600 salariés
- Sud Est : 750 salariés

**Ainsi donc, les délégués du personnel couvriraient plusieurs établissements et représenteraient de 530 à 1480 salariés selon les cas !!! Bonjour la proximité !!!**

Même chose pour les délégués syndicaux. Les DRH proposent, pour le futur groupe de plus de 7000 salariés : 1 délégué syndical central + 2 délégués syndicaux centraux adjoints + 8 délégués syndicaux régionaux (correspondant aux circonscriptions des délégués du personnel). Alors qu'au sein d'AG2R, groupe de 4500 salariés, existent aujourd'hui, 6 délégués syndicaux nationaux et 18 délégués syndicaux régionaux !!! Cherchez l'erreur !

Diminuer de façon drastique les moyens de fonctionnement des instances représentatives du personnel, des organisations syndicales et donc le droit de parole des salariés, est-ce là la volonté des DRH des trois groupes ? A n'en pas douter la réponse est OUI ! S'agit-il là encore, pour eux, de faire des économies ?

**Et pendant ce temps-là, on apprend que 15 cadres dirigeants d'un groupe de protection sociale que l'on connaît bien se sont partagés des primes d'un montant moyen de 48409€ !!!**

\*\*\*\*\*



## Economies ... encore et toujours !

La majorité des partenaires sociaux gestionnaires des régimes de retraite complémentaire, dont FO, a signé un accord national, le 13 mars 2013 permettant d'assurer pour les années à venir, le fonctionnement et l'équilibre financier des institutions ARRCO et AGIRC, notamment par une augmentation des cotisations en 2014 et 2015.

Suite à cet accord, un groupe de travail a été chargé d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour contenir l'évolution des coûts de gestion des activités retraite complémentaire des Groupes de Protection Sociale (GPS).

Ce groupe de travail a publié 10 recommandations, dont il a fixé les dates de mise en œuvre et les économies annuelles attendues :

1/**Mise en place d'une MOA fédérale** par la synergie et la coordination des ressources des GPS, le pilotage budgétaire par les Fédérations de l'ensemble des dépenses, la gestion des ressources et des compétences. Mise en œuvre en 2014/2015. Economie attendue = plus de 10 millions d'euros.

2/**Désignation d'un seul GPS par département pour les adhésions nouvelles** avec maintien des compétences nationales professionnelles actuelles. Mise en œuvre en 2014/2015. Economie attendue = de l'ordre de 20 millions d'euros.

3/**Regroupement des adhésions d'entreprises relevant de plusieurs GPS** par l'application d'une clause de respiration généralisée. Mise en œuvre en 2016/2017. Economie attendue = entre 15 et 20 millions d'euros.

4/**Obligation pour les entreprises d'utiliser des modes de paiement dématérialisés**. Mise en œuvre en 2016/2017. Economie attendue = de 2 à 5 millions d'euros.

5/**Homogénéisation du recours à la sous-traitance pour les services contentieux** par une négociation globale auprès d'un ensemble de sous-traitants et en faisant converger le périmètre de recours à la sous-traitance entre GPS. Mise en œuvre en 2016/2017. Economie attendue = moins de 2 millions d'euros.

6/**Désignation d'un GPS d'interlocution pour les actifs** par la prise en charge par un seul GPS pour chaque actif des mises à jour de carrières pour la période actuelle ou passée. Mise en œuvre en 2016/2017. Economie attendue = peu ou pas de gain économique.

7/**Uniformisation de l'interlocution lors de la liquidation** par l'instauration d'un seul point d'entrée (plates formes téléphoniques et CICAS). Mise en œuvre en 2014/2015. Economie attendue = plus de 10 millions d'euros.

8/**Mutualisation inter GPS du contrôle de persistance des droits** (remariages, décès). Mise en œuvre en 2014/2015. Economie attendue = de 1 à 2 millions d'euros.

9/**Mensualisation des paiements à l'étranger** en faisant baisser les coûts d'intermédiation bancaire (négociation auprès d'une ou deux banques). Mise en œuvre en 2014/2015. Economie attendue = peu ou pas de gain économique

10/**Affectation d'un seul GPS de gestion à chaque pluri-pensionné** avec option possible d'un paiement unique des pensions ARRCO et AGIRC. Mise en œuvre en 2016/2017. Economie attendue = de l'ordre de 25 millions d'euros.

Toutes ces mesures auront, bien entendu, des incidences sur les organisations de travail et les salariés. D'ailleurs, elles s'inscrivent dans un plan global de réduction des coûts de gestion, à savoir, moins 300 millions d'euros à l'horizon 2018.

Et à cela s'ajoute, les conséquences pour les activités prévoyance et santé, de la disparition des clauses de désignation, en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (signé par le MEDEF, la CFDT et la CFTC), qui pourraient avoir un impact non négligeable sur le niveau des emplois dans nos groupes de protection sociale.

**Et pendant ce temps-là, on apprend que 15 cadres dirigeants d'un groupe de protection sociale que l'on connaît bien se sont partagés des primes d'un montant moyen de 48409€ !!!**

## Formation professionnelle : qu'est-ce qui change ?

Le principal impact de la nouvelle loi sur la formation professionnelle est la disparition du Droit Individuel à la Formation (DIF) auquel vient se substituer le Compte Personnel de Formation (CPF) qui présente plusieurs nouveautés :

- le DIF ne pouvait être conservé en cas de changement d'employeur, le CPF est acquis au salarié tout au long de sa vie professionnelle
- le DIF était soumis à l'accord express de l'employeur, pour le CPF cet accord n'est plus requis que si la formation se déroule pendant le temps de travail
- le CPF est plafonné à 150 heures au lieu de 120 heures pour le DIF

La liste des actions ouvrant droit au CPF devra faire l'objet d'accords paritaires dans les branches professionnelles. Pour notre secteur d'activité, la négociation devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2014, ce nouveau dispositif n'est donc pas immédiatement opérationnel. Mais on peut espérer qu'il sera plus utilisé que le DIF, lequel était trop souvent refusé par les employeurs lorsqu'il ne correspondait pas à leurs objectifs immédiats.

Le CPF étant notamment réservé à des formations qualifiantes ce sera cependant un réel « challenge » pour les salariés que de trouver des formations correspondantes à une durée de 150 heures ! Et, un des impacts immédiat est, par exemple, pour AG2R que le catalogue d'offres DIF mis en place en accord avec le Comité d'Entreprise disparaît ... sans aucune possibilité, selon la loi, d'être remplacé par un catalogue d'offres CPF.

Par ailleurs, UNIFORMATION (organisme de formation collecteur pour notre branche) a révisé les conditions de priorité d'acceptation pour les Congés Individuels de Formation (CIF). Seront désormais pris en compte par ordre d'importance plusieurs critères, en particulier :

- la motivation de la demande
- l'écart entre le niveau initial et le niveau visé
- l'âge du demandeur
- l'antériorité de la demande
- l'ancienneté dans l'entreprise.

En fonction de ces critères, la demande de CIF sera ou pas recevable et le salarié en sera immédiatement informé par UNIFORMATION ; ce qui évitera des délais d'attente parfois interminables et des espoirs déçus !!!

**Avec Force Ouvrière, défendons  
nos accords d'entreprise**

### 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 : Yves COUTANTIC (MONTHOLON), Jocelyne KIMMEL (REIMS), Yolande SAKRI (MARSEILLE), Corinne MIRVILLE (TOULOUSE), El Hadi RAMACHE (DOLET), Jacqueline PIETRASZEWSKI (VILLETTE), Nicole BREVAULT (LEVALLOIS)