

éditorial

Salaires 2014 : de zéro à « un peu mieux »

Les négociations de salaire au niveau de la branche ont eu lieu le 27 janvier. Depuis l'avenant n°9 et l'abandon de la valeur du point, ces négociations ne portent que sur les RMMG qui certes ne touchent que peu de salariés, mais aussi servent de référence pour les discussions sur les salaires dans les groupes de protection sociale, ainsi que pour la progression de la prime d'ancienneté.

Pour la première fois depuis des décennies, l'augmentation salariale au niveau de la branche sera en 2014 égale à zéro !!! Malgré les protestations des fédérations syndicales ce fut l'ultime et non négociable « proposition » de l'Association d'Employeurs, après une réunion qui dura plus de 3 heures.

Résultat : un gel de la prime d'ancienneté en 2014 et en l'absence d'accord au niveau des Groupes tous les salariés positionnés au niveau de la RMMG de leur classe et niveau n'auront aucune augmentation.

Quant à la négociation AG2R sur les salaires 2014 qui s'est déroulée le 30 janvier, elle fut « moins pire » que le contexte pouvait le laisser craindre.

Après une très longue discussion, nous sommes parvenus à un accord : **35€ mensuels pour tous** à effet du 1^{er} mars 2014, à condition qu'il y ait des signataires sinon cela devient 25€ d'augmentation mensuel pour les classes des 1 à 4.

Alors que l'inflation officielle 2013 s'élève à 0,64%, ces 35€ mensuels représentent (sur la base des RMMG applicables par classes et niveaux) une progression de :

- 2,41% à 2,14% pour les niveaux de classe 2
- 2,23% à 1,86% pour les niveaux de classe 3
- 1,98% à 1,54% pour les niveaux de classe 4
- 1,65% à 1,18% pour les niveaux de classe 5
- 1,35% à 1,06% pour les niveaux de classe 6
- 0,91% à 0,78% pour les niveaux de classe 7
- 0,67% à 0,66% pour les niveaux de classe 8

FO est signataire de cet accord qui préserve le pouvoir d'achat des salariés de notre Groupe et voit pour la 3^{ème} année consécutive la mise en place d'une augmentation pérenne au lieu d'une prime. Même si ... avec toutes les économies réalisées depuis 5 ans à AG2R par l'application de l'avenant n°9, la direction aurait pu aller plus loin !

Depuis des mois, FO demande à la direction d'AG2R de nous fournir une estimation de ces économies (primes d'ancienneté, fin des automatismes, etc...) et « curieusement » c'est le seul point sur lequel elle nous répond ne pouvoir établir un chiffre !!!

Pour rappel la direction s'était engagée envers les signataires de l'accord supprimant notre ancienne classification (qui, rappelons-le, était largement supérieure à la classification de base de la CCN) de « ré-injecter » dans les futures augmentations collectives les économies réalisées !... Seul FO avait refusé l'abandon de notre grille de salaire sur une promesse non écrite (nous en venons même à regretter que l'histoire nous donne raison !).

sommaire

éditorial

Vu dans la presse : info ou intox ? – AG2R/REUNICA : la belle affiche

Ma vie au travail – Récupération des crédits d'heures

Classification des salariés : comparatif AG2R par rapport à la branche

p1

p2

p3

p4



Vu dans la presse : info ou intox ?

Dans un article paru dans la presse en décembre 2013, nous pouvions lire : « L'immeuble-pont ... accueillera à terme le groupe de protection sociale AG2R-LA MONDIALE. Le bâtiment se situera sur l'avenue de France (13^e arrondissement), face à la bibliothèque François-Mitterrand, au cœur de la ZAC Paris-Rive gauche... Le permis est en cours d'instruction. Démarrage des travaux au deuxième trimestre 2014 pour une livraison fin 2017. »

Si la direction d'AG2R n'a pas communiqué sur le sujet, la direction de REUNICA faisant référence à des contacts avec AG2R affirme qu'il ne s'agit que d'un projet d'investissement immobilier et non de la construction d'un immeuble d'exploitation ...

Nous ne demandons qu'à les croire, mais ... rappelons-nous, la direction d'AG2R avait tenu le même discours en CE AG2R s'agissant de l'immeuble Balthazar à Marseille.

Et quelques semaines plus tard, par on ne sait quelle intervention divine, du statut d'investissement, nous sommes passés à celui d'exploitation. L'immeuble Balthazar fait partie intégrante du projet de réorganisation des sites marseillais et devrait courant 2014 accueillir 220 salariés issus principalement de Prado et de Canebière !!!

S'ajoute à cela, la très importante opération immobilière, en cours de réalisation, d'AG2R dans le quartier des Batignolles à Paris, sur laquelle il y a un « black-out » complet! Et donc là aussi des interrogations : immeuble d'investissement ou immeuble d'exploitation ?

Un peu plus de transparence, sur ces sujets, de la part de la direction d'AG2R, comme elle s'y était d'ailleurs engagée, serait bienvenue, afin de rassurer les salariés ou bien laisser aux instances représentatives du personnel, le temps nécessaire, de négocier pour le personnel des transferts éventuels dans les meilleures conditions possibles comme le prévoit l'Annexe 2 de notre Convention Collective Nationale.

Car comme nous l'avons constaté l'optimisation des surfaces ne va pas toujours de pair avec l'optimisation des conditions de travail et la conservation de certains avantages sociaux (ex. : plages horaires, tickets restaurants)

AG2R/REUNICA/SYSTALIANS : la belle affiche

Si le casting est impeccable concernant la constitution d'un nouveau groupe de protection sociale qui fera partie du Top 6 de l'AGIRC-ARRCO, une question d'importance se pose quant au devenir des salariés des trois groupes.

Le discours de la direction se veut rassurant : « A partir de 3 bons accords portant sur le statut des salariés, nous devrions pouvoir sortir un bon statut unique du personnel ».

Effectivement, cela est rassurant mais **qu'en sera-t-il de la garantie de l'emploi sur site ? L'employeur définit la notion de site par bassin d'emploi.** Pour exemples : sur la région parisienne cela représente l'ensemble de l'Île de France grande et petite couronne, pour la « région Centre » Chartres (site AG2R) et ... à 200km Evres (site REUNICA). Pour FO la notion de maintien d'emploi doit être définie par le maintien sur l'établissement, le rayon de bassin d'emploi est nettement moins favorable que la loi.

Que deviendront les différents groupes fermés, issus des différents accords d'intégrations ?

Pour FO, soit ils devront être maintenus afin de ne pas trahir les différents accords signés ou soit le futur statut des salariés devra intégrer les avantages de ces accords. A ce jour, la direction n'a pris aucun positionnement sur le sujet.

La direction promet le maintien des salaires. Peut-elle faire autrement ? La loi garantit le maintien du salaire brut ! La vraie question est : que prévoit la direction sur la pesée des emplois du nouveau groupe et tiendra-t-elle compte du fait que la majorité des salariés ont un différentiel ? **Nous attendons avec impatience les réunions de négociations portant sur les grilles de classifications et les salaires.**

Tout ce que nous avons vu pour l'instant c'est que l'accord de méthode comportait en 1^{ère} lecture 3 heures d'information syndicale supplémentaires par salarié et par organisation syndicale, pour finir à la signature par 3 heures d'informations syndicale supplémentaire par salarié (toutes organisations syndicales confondues). **Raison pour laquelle FO n'est pas signataire de cet accord.**

Ma vie au travail

Voilà l'outil qui permet à la direction de ne pas diminuer la pression subie par les salariés tout en respectant le cadre qu'elle s'est fixée dans « *l'accord de méthode sur le dispositif d'identification et le suivi des situations de stress au travail du 28 avril 2010* ».

Le but de cet accord : contribuer à la qualité de vie au travail et corrélativement à la santé de chacun.

Pour ce faire, nous avons convenu de la nécessité d'identifier les facteurs de stress dans l'entreprise, en faisant réaliser un diagnostic par un intervenant extérieur.

Force est de constater par bon nombre de salariés, que l'enquête menée en 2010, ainsi que les plans d'actions qui ont suivi, n'ont toujours pas amélioré leur condition de travail.

A notre grand étonnement, la direction a renouvelé le choix du même consultant, utilisant le même questionnaire, tout en étant moins transparente au niveau de la restitution, qui est très globale.

Dans ces conditions, comment les CHS-CT régionaux pourront-ils utiliser les résultats de l'enquête de 2013 pour contribuer à la prévention des risques psychosociaux : stress, situations de harcèlement moral ou de violence au travail ?

Pourtant le constat n'est pas bon : **23 % de salariés stressés contre 21 % en 2010**, ce qui va au-delà de la norme retenue en France par les experts dans ce domaine, qui est de l'ordre de 16 à 18 %.

Mais l'analyse qui en est faite par le cabinet PRAGMA est positive, « ... une petite évolution du nombre de collaborateurs sous stress : cela reste raisonnable... ».

Les élus FO du CHS CT national se sont opposés, seuls, à l'outil CLARA qui devait, paraît-il, favoriser les embauches en cas de volume importants, mais qui dans les faits favorise la mutualisation et l'externalisation qui sont des facteurs de stress.

Les élus FO ont été seuls à réclamer une enquête par un organisme indépendant tel que l'ANACT !.

Récupération des crédits d'heures

Depuis des mois, les salariés des sites de Marseille Prado et Canebière, et plus particulièrement ceux des services de gestion, sont confrontés à des refus systématiques de leur hiérarchie pour la récupération de leurs crédits d'heures sous forme de journée ou de demi-journée, conformément à l'accord RTT signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Les délégués du personnel FO de Marseille ont décidé de saisir l'Inspection du Travail.

La réponse de l'Inspecteur du Travail est on ne peut plus explicite :

« A la lumière de ces dispositions conventionnelles, il apparaît que le personnel relevant de l'horaire individualisé et qui bénéficie en fin de mois d'un crédit d'horaire supérieur à 7h40 (*), à la possibilité de prendre un jour de repos rémunéré dans le mois qui suit celui de l'ouverture des droits, sous la forme d'une journée entière ou de 2 demi-journées, selon le régime RTT. Le choix de la date retenue nécessite l'accord du Chef de Service. » (Extrait du courrier de l'Inspection du Travail du 20 janvier 2014)

Cette position claire de l'Inspection du Travail devrait permettre de lever tout problème, si au sein de votre établissement ou service, vous étiez confrontés aux mêmes difficultés que nos collègues marseillais.

(*) en fait il s'agit de 7h37 selon l'accord RTT AG2R



Classification des salariés en CDI : comparatif AG2R par rapport à la branche

CLASSES D'EMPLOI	Au 31/12/2012*	Au 31/12/2012*	Au 30/09/2013 *
	BRANCHE	AG2R	AG2R
CLASSE 1	0,42%	0,03%	0
CLASSE 2	5,78%	8,95%	9,15%
CLASSE 3	44,72%	37,31%	36,53%
CLASSE 4	12,68%	15,23%	15,63%
CLASSE 5	12,28%	10,45%	10,76%
CLASSE 6	18,64%	23,25%	23,14%
CLASSE 7	4,17%	3,62%	3,62%
CLASSE 8 et Hors Grille	1,32%	1,16%	1,19%
	* 28571 CDI	* 4315 CDI	* 4287 CDI

Après 5 ans d'application, les tendances restent les mêmes qu'au moment de la mise en place, le 1^{er} janvier 2009, de l'Avenant n° 9 :

- un pourcentage bien plus élevé d'employés en classe 2, du fait que contrairement à AG2R, dans de nombreux groupes tous les postes de gestionnaire sont positionnés au minimum en classe 3
- un pourcentage plus important des AM en classe 4, alors qu'au niveau de la branche la répartition est équivalente entre classe 4 et classe 5
- une concentration plus marquée des salariés cadres en classe 6

Et pourtant que n'avons-nous entendu de la part des directions, y compris celle d'AG2R, sur la super marge de manœuvre offerte par l'avenant n°9 pour reconnaître « enfin » les compétences individuelles des salariés.

Force est de constater qu'après 5 ans, le personnel AG2R est loin d'être gagnant et comme l'avenant n°9 a supprimé tout automatisme de progression de carrière, la situation n'est pas prête de s'arranger ! **Sauf si la direction s'engage à rectifier le tir avec l'ouverture des négociations sur le statut unique des salariés du nouveau groupe AG2R-REUNICA ... ?**

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)