

éditorial

AVENANT N°9 ... DEJA 5 ANS !

Nous n'allons pas revenir dans cet éditorial sur le détail des conséquences néfastes de cet avenant.

Rappelons simplement que ce texte signé par les employeurs, la CFDT, la CGC et la CFTC au niveau de la branche a abouti à supprimer de notre convention collective nationale et de l'accord d'entreprise AG2R (là avec en plus la signature de la CGT) toutes les garanties d'automatisme et d'évolution de carrière et la réduction du montant et du nombre d'années pour la prime d'ancienneté.

Il existe dans cet avenant deux dispositions qui semblent encore échapper à certains :

- Chaque année au minimum 20% des salariés de chaque catégorie doivent avoir une augmentation individuelle d'un montant minimum de 2% pour les employés, 3% pour les AM, 4% pour les cadres et sur une période de 5 ans, 66% des salariés au minimum doivent en avoir bénéficié
- Pour les salariés positionnés, quelle que soit leur classe, au niveau B qui ne sont pas passés en C au bout de 6 ans, l'employeur doit en expliciter par écrit les motifs et définir des mesures d'accompagnement pour que le changement puisse se faire dans un « délai raisonnable ».

Alors si vous êtes concernés, n'hésitez pas à aller voir votre hiérarchie sans attendre les entretiens d'évaluations annuels pour savoir quelles sont les propositions d'augmentation qui seront faites pour vous.

La date de début d'application de l'Avenant n°9 étant le 1^{er} janvier 2009, si vous n'avez rien eu au 1^{er} mars 2014 (nouvelle date semble-t-il depuis cette année pour les augmentations individuelles) rien ne se passera avant le 1^{er} mars 2015 et donc le délai de 5 ans sera dépassé.

Or, ces notions de 5 ans et 6 ans sont des maximums, auxquels les employeurs ne peuvent se soustraire en application de notre CCN.

Les délégués et élus FO sont, bien entendu, à votre disposition pour de plus amples explications et pour vous aider à préparer votre entretien avec vos responsables hiérarchiques.

sommaire

éditorial	p1
Contrat de génération – CDD – Ma vie au travail – Médailles du travail	p2
Invalidation des clauses de désignation	p3
Nouvelles implantations : Marseille sous les feux de l'actualité	p4

Contrat de génération

FO a décidé d'apposer sa signature au bas de l'accord AG2R nommé « contrat de génération ».

Cet accord prend en compte une partie de nos propositions et s'engage notamment sur :

- la garantie d'accès à l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi de tous, quel que soit l'âge et le niveau de qualification, en favorisant la transmission des savoirs et des compétences.
- l'embauche de 40% de jeunes de 26 ans et moins sur la totalité des embauches en CDI
- la titularisation d'au moins 25 CDI à l'issue d'un contrat en alternance et l'encadrement par le tuteur d'un seul jeune en contrat en alternance
- l'acceptation des demandes de DIF dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière pour tous les salariés âgés de 45 ans et pour les demandes de DIF pour tous les collaborateurs âgés de 55 ans et plus dans le cadre d'un projet personnel de transition entre vie professionnelle et départ à la retraite. Ces formations peuvent être intégralement suivies pendant le temps de travail.

Sur ce dernier point, un conseil, que vous ayez plus ou moins de 45 ans : si vous demandez un DIF, ne vous contentez pas d'une réponse orale, demandez bien un écrit ! (car on vous en dissuade souvent de façon informelle alors que vous y avez droit.)

Si besoin n'hésitez pas à nous contacter.

**Salariés en CDD :
vous aussi, vous avez des droits**

En application d'une décision prise en Commission Paritaire AG2R en 2001, pour tous les contrats de travail supérieurs à 3 mois, le salarié a le droit de choisir sa formule de réduction du temps de travail : réduction journalière, réduction d'une journée tous les 15 jours ou réduction d'une ½ journée par semaine.

En aucun cas l'employeur ne peut vous imposer une formule ou une autre.

Ma vie au travail

Notre syndicat a refusé de s'associer à la mascarade de la nouvelle enquête « ma vie au travail ».

En effet le plan précédent dans lequel nous avons essayé de porter un certain nombre de propositions n'a pratiquement servi à rien ...sauf à essayer localement de ne pas répondre aux revendications des Délégués du Personnel ou des CHS-CT. On nous a même expliqué que la dernière réorganisation de la gestion, qui a été source de mobilités fonctionnelles imposées, était une des conséquences des résultats de la 1^{ère} enquête sur « ma vie au travail » !

De toute façon, sans moyen supplémentaire, les directions locales ne peuvent rien faire, et ... elles en obtiennent de moins en moins !

Médaille du travail

Pour mémoire la médaille du travail est une récompense après 20, 30, 35 et 40 ans de services pour un seul ou plusieurs employeurs.

Les diplômes et médailles sont décernés par un arrêté ministériel ou préfectoral lors des promotions annuelles de janvier et de juillet.

Dès obtention de votre diplôme vous recevrez un courrier vous demandant de choisir votre prime :

- un mois de salaire brut hors ancienneté (quel que soit le nombre de médailles obtenu, seul un mois de salaire sera déduit de votre indemnité lors de votre départ en retraite d'AG2R)

- une prime allant de 76,22 € à 304,90 € selon votre ancienneté.

Si vous ne devez bénéficier que d'une médaille, donc d'une seule prime, choisissez la 2^{ème} option, ainsi rien ne sera déduit de votre indemnité de départ à la retraite.

En avril dernier, la DRH profitant de la mise à jour de la circulaire « médaille du travail » (voir au portail, rubrique « réglementation sociale et avantage sociaux ») a décidé de ne plus prendre en charge l'envoi des dossiers auprès des préfectures. C'est maintenant au salarié de faire les démarches administratives !

En cas de doute n'hésitez pas à contacter vos élus et délégués FO.

Invalidation des clauses de désignation

Le 11 janvier 2013, le patronat, la CFDT, la CGC et la CFTC ont signé un accord national interprofessionnel intitulé (excusez du peu !) "pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés".

Que dit cet accord dans son article 1 concernant la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé : « *Les parties signataires sont convenues que les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1er avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.*

Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif : les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix » ...

Grâce aux actions et à la mobilisation organisées, notamment par FO, contre cet accord (qui contient par ailleurs nombres de dispositions défavorables aux salariés et aux institutions représentatives du personnel), l'Assemblée Nationale et le Sénat n'avaient pas repris cette disposition dans le texte de loi transposant cet accord national interprofessionnel.

Au motif, entre autres, que le texte de loi ne reprenait pas le contenu de l'accord national interprofessionnel sur la question des clauses de désignation, des parlementaires ont saisi le Conseil Constitutionnel.

Ce dernier par une décision du 13 juin 2013 a déclaré inconstitutionnelles les clauses de désignation dans les branches professionnelles non seulement pour la complémentaire santé mais aussi par extension pour la couverture prévoyance.

La pratique des clauses de désignation existent depuis des décennies et permet une véritable mutualisation des risques au sein d'une branche professionnelle (et donc une couverture optimale pour un niveau de cotisation réduit).

Les signataires de l'accord national interprofessionnel et le Conseil Constitutionnel ont ainsi rayé d'un trait de plume une garantie majeure pour les salariés.

C'est tout l'édifice de la protection sociale complémentaire « du petit et du gros risque » qui est tombé.

En ouvrant cette porte dans le cadre de l'accord qu'ils ont signé, **le patronat, mais surtout la CFDT, la CFTC et la CGC portent une lourde responsabilité dans ce mauvais coup asséné à la liberté de négocier, à la protection sociale mutualisée et égalitaire mais aussi à nos emplois dans les institutions de prévoyance.**





Nouvelles implantations : Marseille sous les feux de l'actualité

Dans son projet d'optimisation des surfaces, la direction a décidé de rationaliser les 9 sites actuels, en regroupant les équipes par métiers, sur 3 sites cibles - 485 Prado, Immeuble Balthazar et La Canebière, tout en conservant l'agence Cantini et le Cicas. **571 salariés sont concernés par cette réorganisation**, prévue au second semestre 2014.

Un cabinet extérieur a réalisé une analyse, après une interview des managers et selon les recueils de groupes de travail très animés, composés de salariés, à qui l'on a demandé ... « *quelle serait la couleur de la moquette si on les transférait sur une île déserte* » !! Tout cela, pour restitution à la direction générale, en vue de préconisations, qui nous seront présentées en Octobre 2013. De qui se moque-t-on !

Force Ouvrière, très attentif à ce projet, reste vigilant quant à la considération portée par la direction générale aux organisations familiales et au maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés de ces établissements.

Les salariés du site Canebière, soutenus par une intersyndicale « CFDT Canebière » et Force Ouvrière, se sont mobilisés en Juin 2013, en adressant une pétition signée par 98 % d'entre eux, au président du Comité d'Entreprise, lui demandant le maintien des deux centres de gestion de Prado et Canebière. Ils ont ensuite adressé une lettre ouverte au Directeur Général lui faisant part de propositions concrètes, visant à limiter les mouvements de personnels, tout en respectant les orientations stratégiques du groupe. Les CHSCT Régional et National ont été également alertés.

Les propositions de Force Ouvrière éviteraient l'insatisfaction pour une grande partie des salariés de la région. Nous espérons que la direction ne restera pas figée sur des cibles trop « maladroitement et hâtivement » anticipées, dont la seule conséquence serait de dégrader le climat social.

Les élus Force Ouvrière, en concertation avec les salariés de la gestion, des sections régionales et des métiers transversaux, travaillent à l'aboutissement d'un projet réussi respectant les intérêts moraux et financiers de chacun.

En fonction des préconisations qui seront émises par la direction générale, les salariés se préparent à de futures actions !

**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 :
Francis GRANON (VILLETTE), Jocelyne KIMMEL (REIMS), Yolande SAKRI (Prémalliance MARSEILLE),
Corinne MIRVILLE (TOULOUSE), El Hadi RAMACHE (DOLET), Jacqueline PIETRASZEWSKI (VILLETTE)