

éditorial

Depuis plusieurs mois, le MEDEF (ex CNPF) avait la volonté de modifier en ARRCO les règles de désignation des institutions compétentes pour recueillir l'adhésion des entreprises nouvelles. Prenant prétexte des accords d'avril 96 (alors que rien n'est stipulé à ce sujet), les employeurs voulaient limiter la compétence à un seul groupe par département. Une telle position pour la retraite complémentaire aurait eu aussi bien entendu des incidences sur les adhésions en matière de prévoyance collective.

Dès le début, le MEDEF avait obtenu l'appui des administrateurs CGC et CFDT siégeant en Commission Paritaire Mixte AGIRC/ARRCO. Les administrateurs FO, et avec quelques nuances ceux de la CFTC, avaient combattu vigoureusement cette orientation.

Au motif d'une réglementation "plus saine" (ce qui reste à démontrer) de la concurrence entre les caisses de retraite cette position des employeurs, de la CFDT et de la CGC remettaient en cause plus de 400 emplois au niveau de l'ensemble ARRCO. Pour le Groupe AG2R, selon l'aveu même de la Délégation Générale en plénière du CNE, 86 postes de travail se trouvaient directement menacés.

Seule la Fédération FO a organisé, dès que nous avons eu connaissance du projet, la riposte du personnel des caisses de retraite et de prévoyance : pétition, rassemblement, manifestation.

Où étaient ceux qui n'hésitent pas à entretenir des illusions sur d'hypothétiques créations d'emploi par la réduction du temps de travail quand il s'agissait concrètement de défendre le travail de 86 de nos collègues ?

Après plusieurs reports, dus en particulier à la mobilisation du personnel, la Commission Mixte Paritaire AGIRC/ARRCO devait prendre sa décision le 10 novembre 98.

A l'appel de FO (et de la CGT qui nous avait rejoint) de nombreux salariés des institutions de retraite et de prévoyance manifestaient ce jour là devant le lieu où se tenait la réunion.

La position du MEDEF avait, du coup, sensiblement changé : il était urgent d'attendre. La décision définitive sur les règles d'adhésion des entreprises nouvelles était repoussée au 1er ou au 2ème semestre 2000. Au grand désespoir de la CFDT qui dans son journal confédéral regrettait "l'indécision" du patronat.

Certes le projet n'est pas officiellement enterré, mais d'ici la fin de l'année 2000, l'application du régime unique et les processus de regroupement d'institutions auront modifié considérablement le paysage.

Il s'agit donc d'une première victoire. Preuve que la mobilisation et l'opiniâtreté peuvent payer.

En tout état de cause, le projet de modification des règles d'adhésion des entreprises nouvelles a été le prétexte avancé au Groupe AG2R pour limiter encore un peu plus les moyens donnés dans les établissements.

Ce projet n'étant plus à l'ordre du jour, il est devenu indispensable, pour une meilleure qualité de service et de meilleures conditions de travail, que la Délégation Générale reconsidère sa position et "lâche un peu de lest" dans les unités.



sommaire

éditorial	P1
rémunération variable, compte-rendu C.H.S.C.T.	P2
adhésions nouvelles, réduction du temps de travail	P3
commission emploi et formation	P4



À pr Conditions

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : NE PAS LACHER LA PROIE POUR L'OMBRE

Une pétition CFDT-CFTC-CGT sur la réduction du temps de travail circule dans les unités.

Comme vous l'avez constaté FORCE OUVRIERE ne s'est pas associée à cette démarche.

Pourquoi ?

Le rôle des organisations syndicales n'est pas de créer des illusions parmi les salariés, ni de prendre des positions contraires aux intérêts individuels et collectifs du personnel.

- Dire que la réduction du temps de travail à l'AG2R va créer des emplois est un mensonge : la Délégation Générale l'a réaffirmé plusieurs fois, la diminution du temps de travail permettra d'absorber les caisses intégrées au Groupe AG2R en préservant l'emploi
- Exiger une ouverture immédiate de négociations à l'AG2R est un autre mensonge : les Directions d'Institutions ont une interdiction formelle de l'Association des Employeurs AGIRC/ARRCO de négocier caisse par caisse
- Revendiquer un temps de travail " effectif " de 32H n'est ce pas plus royaliste que le roi ? Les pauses (café, cigarette, pipi,...), le passage au vestiaire le matin et le soir ne sont pas du temps de travail " effectif ".
- Revendiquer " une nouvelle organisation du travail permettant une meilleure productivité " : n'est ce pas plutôt le rôle de la Délégation Générale ?
- Semaine de 4 jours et congés supplémentaires, pourquoi pas ! Mais des aménagements du temps de travail diversifiés ça veut dire aussi : des permanences dans les services jusqu'à 19h00 voire plus, l'ouverture des établissements le samedi, la suppression des 2 jours de repos consécutifs, la remise en cause des horaires individualisés, l'organisation du travail et des congés annuels en fonction des charges de travail. Tout cela s'appelle la flexibilité et l'annualisation.

Dans un secteur d'activité proche du nôtre : la Mutualité, la CFDT a signé le 2 novembre, un accord qui entérine un gel des salaires pendant 2 ans, le paiement des heures supplémentaires à partir de la 39ème heure seulement, l'annualisation de la durée du travail avec une flexibilité totale des horaires et la suppression des 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche...

Nous ne voulons pas de ce type d'accord à l'AG2R.

**La réduction du temps de travail OUI
Mais pas à n'importe quel prix!**

C.H.S.C.T

Lors de sa réunion du 3 et 4 décembre, le C.H.S.C.T. a travaillé sur les différents thèmes :

- L'AMIANTE

Depuis le début de l'année 1998, les délégués FO clamaient qu'il était urgent de réaliser une recherche systématique de l'amiante sur les faux plafonds, ainsi que sur les canalisations en Etemit. Alors que la prospection de l'amiante sous forme de flocage venait d'être achevée, il était donc nécessaire de mandater à nouveau la Socotec.

Les délégués FO ont insisté auprès de la Direction en réclamant la liste de tous les établissements concernés.

A l'heure d'aujourd'hui, le C.H.S.C.T. fait le bilan :

- PICHARD à Chartres :

Les faux plafonds des sanitaires des locaux Pichard à Chartres, sont composés de fibre d'amiante. Il sera procédé à un confinement de ces locaux, puis une entreprise spécialisée sera mandatée afin de les mettre en décharge. Une visite médicale sera programmée auprès des salariés exposés, avant et après les travaux. D'autres part un plan d'intervention des travaux sera soumis à l'inspection du travail.

- LILLE :

Des canalisations en Etemit ont été découvertes au CG de Lille, une étude est en cours avec le syndicat afin de les remplacer.

- LE HARCELEMENT MORAL

Le C.H.S.C.T. a avancé sur le débat, il a défini avec le Médecin du travail les causes du harcèlement moral dont les limites sont souvent reconnues comme inacceptables. Cela se traduit par une conduite abusive qui se manifeste par des paroles, des actes, des gestes pouvant atteindre à l'intégrité physique ou psychique du salarié. Insomnies, migraines, maux d'estomac : **tels sont les premiers symptômes**, selon les médecins du travail, des victimes de harcèlement. Si rien n'est fait, une bouffée d'angoisse peut évoluer, plus vite que l'on ne croit, en une grave dépression !

Les délégués FO ont mis l'accent sur les conséquences du harcèlement qui entraînent non seulement des troubles psychiques, dépressives, dépressions... mais encore d'après une étude réalisée par le magazine l'Essentiel du Management : 1 cadre sur 5 a recours aux psychotropes de type : Temesta, Lexomil, ce phénomène touche toutes les catégories et pas seulement les cadres. Il n'y a pas de limite acceptable ! Le harcèlement est la cause essentielle des arrêts maladie, et de toutes les formes d'absentéisme et vise à dégrader le climat de travail et conditions de travail.

- LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.T.T.)

Afin de répondre aux préoccupations des salariés, le C.H.S.C.T. a demandé à la direction la programmation d'une réunion de travail, afin d'étudier sous forme un questionnaire destiné aux salariés, sur les modalités de mise en place de la R.T.T. :

afin de préserver

- les conditions de travail,
- le climat de travail,
- l'organisation des journées de travail, horaire ...

opos

de travail ?

Test sur la rémunération variable des commerciaux en vigueur depuis le 01 Avril 1998

Le comité de suivi, composé de représentants des organisations syndicales et de la direction, s'est réuni deux fois.

Pêle-mêle ont été évoqués : le courtage, les multi-régionales, adhésion puis résiliation 3 mois plus tard à effet d'origine, écart entre les deux marchés : changement de formules : le différentiel du chiffre d'affaires est compté en collectif, totalité du chiffre d'affaires compté en individuel. Défense du portefeuille, les enveloppes DO (Direction Opérationnelle) rapport s/p, la VPC (Vente Par Correspondance), les partenaires, la formation, non-atteinte des objectifs, nouveaux embauchés, relation Responsable du Développement / commerciaux, règles d'affectation...

Les différents "problèmes" abordés et leurs remarques : rabais / réduction : les différents rabais et réduction devront être isolés du rapport Sinistre à Prime (S/P) "en revanche la production sera augmentée du différentiel". Il est en effet plus facile de faire des affaires avec réduction" (fin de citation).

Courtage : une affaire courtée sera décomptée pour moitié. Règle de partage entre sr : 60/40 (Section Régionale dans le "coup") et 20/80 (SR "pas dans le coup"). VPC : le RD pourra affecter la VPC à un commercial (1er réunion) les différentes règles restent à définir (2em Réunion)

Formation : la DRH va se pencher sur l'aspect formation des RD sur le management commercial (ambiance, favoritisme...) entretien des objectifs les différentes formations effectuées par le commercial à l'initiative de l'employeur ne seront pas décomptées.

Arrêt maladie : après discussion les coûts salariaux devraient être gelés au delà d'un arrêt de 30 jours; multirégionales sans courtage : règles encore à fixer.

es partenaires ne sont pas comptés.

Réduction et S/P : le marché des entreprises pouvant être pénalisé 2 fois (cf. projet, paragraphe II alinéa 2.4) et après plusieurs remarques, c'est le planning de souscription qui tranchera.

Nouveau embauché : la "période d'adaptation nécessaire" devrait pouvoir être appréciée en fonction du cursus. Pour les ARE pendant un ou deux ans les primes négatives devraient être annulées.

Remarque : "optimiste sur le fait que cela va motiver les personnes mais il y a le risque à long terme d'usure". "On

changera de système ou l'on reverra le système de primes" (fin des citations).

Remarque : dans les grandes équipes le RD peut manager sans produire alors que dans les petites équipes il doit produire pour déclencher une prime.

Mais pour M Barthelemy le RD doit produire et peut affecter sa production.

DERNIERES INFOS

REUNION DU VENDREDI 19 FEVRIER 1999

Sur les sections en test, 27,6 primes en équivalent temps plein seront versées pour un montant de 265 703 Francs.

Les primes positives varient de 103 à 20 224 Francs. Les primes négatives s'étalent jusqu'à moins 16 kf mais ne seront pas mémorisées.

Le test en réel se prolonge sur 1999 sur les sections test. Il est élargi, sans versement de primes ou de comptabilisation du négatif, à l'ensemble des SR ; afin d'avoir une vision globale du fonctionnement et des incidences du mode de calcul des primes.

Des primes vont être versées bien que certaines SR et certains marchés ne soient pas équilibrés.

Sur proposition de Directeurs de sections test, les plafonds sont modifiés :

Le plafond du positif passe de 15 à 8%

Le plafond du négatif passe de 10 à 5%

La part mutualisable, auparavant répartie sur l'ensemble du marché concerné, est désormais distribuée à l'appréciation du Directeur (fraction entre 8% et 15%) et lui permettra de corriger des écarts.

La dotation commerciale Primatour passe de 10 à 11%.

La VPC Nationale sera répartie sur l'ensemble du marché des produits individuels.

Lorsqu'un produit (mrh, auto, primatour...) est soumis à la TVA, le chiffre d'affaire se calcule hors TVA.

L'enregistrement des contrats en fin d'année pourra devenir un moyen de pression pour le commercial sur les CG.



Formation ou Déformation ?

Commission Emploi et Formation du 19/01/1999

A l'ordre du jour : la consultation du CE sur le plan de formation 1999. Comme cela était déjà le cas en 98, il est difficile de retrouver dans ce plan 99 une volonté d'application des orientations de renforcement du professionnalisme par une formation qualifiante. Le plan de formation 99 ressemble plus à une addition de demandes individuelles disparates (dont beaucoup concernent le management, la communication et même la "gestion du stress" !).

Comme cela était déjà le cas en 98, le plan de formation 99 intègre le financement partiel (100 000 F) des séminaires des commerciaux à l'étranger. Le budget de la formation professionnelle doit-il servir à financer des réunions obligatoires qui se déroulent le week-end, donc hors du temps de travail ?

Dans le projet 99, des formations sont programmées pour des fonctions dont ni le contour ni l'impact sur la charge de travail et l'emploi dans les services ne sont définis : mise en place de formateurs

occasionnels dans les unités ou création des SAT (Services Accueil Téléphonique). La DRH appelle ça de la "gestion prévisionnelle" ! Au vu de l'imprécision des réponses apportées à nos questions, cela ressemble plus à de la "navigation à vue par temps de brouillard" ! Par contre, rien de prévu, ni en actions de formation, ni au budget, pour les intégrations à venir : la CIRPICA courant 99 par exemple. L'année dernière, des arguments comparables avaient conduit les élus FO (avec leurs collègues de la CGT) à s'abstenir sur le plan de formation 98.

En 1999, les mêmes causes entraînant les mêmes effets, et parce que **notre seule ligne de conduite est la défense des intérêts des salariés et la mise en place d'une réelle formation qualifiante et reconnue**, les élus FO se sont à nouveau abstenus sur le plan présenté par la Délégation Générale.

Les élus CFDT, CGC et ... CGT (sûrement en application de leur nouvelle orientation nationale de rapprochement avec la CFDT) ont émis un avis favorable. Comprenez qui pourra !!!

**Avec Force Ouvrière
ne laissez pas remettre en cause
les dispositions actuelles de la CCN**

