

éditorial

Modernité ou Régression ?

⇒ Juin 1981 :

« Dans le domaine typique des rapports humains qu'est la gestion du personnel, aucun règlement ne peut être appliqué sans un grand doigté, une grande psychologie, un sens aigu de l'homme. Il ne saurait être question de « gérer » des personnes physiques avec lesquelles on a des rapports humains comme on gérerait des dossiers, des chiffres, des numéros, des statistiques.

Il faut passer du domaine de la pure objectivité à celui du sujet que l'on a en face de soi, qui est un homme, une femme, comme nous-mêmes, avec ses problèmes, ses difficultés personnelles familiales et autres, et auquel il nous appartient de demander une certaine quantité d'un travail souvent abstrait, parfois inintéressant, sinon répétitif, car ce travail est un des éléments du contrat qu'il a passé avec l'AGRR, ce travail devant en outre exiger des efforts, ne serait-ce que par des trajets souvent fatigants...

... Le guide ne doit donc pas faire oublier l'obligation que nous avons, dans le cadre de nos fonctions de responsabilité, de rechercher à améliorer les conditions de travail, de rendre ce dernier plus captivant et plus humain, de favoriser l'intervention personnelle des employés et leur participation à la prise des décisions les concernant, de les aider à réaliser leur maximum de développement personnel en leur permettant d'accéder au poste qui leur convient le mieux. »

(Extraits du préambule au Guide de Gestion du Personnel signé du Délégué Général C. DUBOIS)

⇒ Janvier 2008 :

L'actuelle Direction demande aux organisations syndicales de cautionner un texte, dans le cadre de l'application de l'avenant n°9, supprimant de notre accord d'entreprise l'ensemble des dispositions relatives aux classifications et qui améliorent de façon importante la CCN.

Si la Direction maintient sa position, ces dispositions négociées depuis 1973 vont disparaître.

Les valeurs déclinées par C. DUBOIS sont-elles devenues obsolètes ?

« Moderne et intelligente », voilà ce qui justifie pour la Direction, dans « un grand groupe complexe comme le nôtre », l'abrogation des dispositions essentielles de notre accord d'entreprise.

Pour FO, la modernité ne doit pas être synonyme de régression ... Mais peut être, les représentants FO ne sont-ils pas assez « modernes et intelligents » pour accepter les conséquences de l'avenant n°9 :

- ✓ **supprimer tous les automatismes**
- ✓ **revenir aux minima de la CCN**
- ✓ **ne laisser que la négociation annuelle des salaires (rendue obligatoire par le Code du travail) pour concéder des miettes par rapport aux économies réalisées**

Le rêve pour la Direction !

sommaire

éditorial

Projet d'organisation commune AG2R/La Mondiale

A propos de la PRC – Gaston, y'a le téléphone qui sonne

Temps partiel : la ténacité commence à payer

p1

p2

p3

p4



Projet d'organisation commune AG2R / La Mondiale

Le 14 décembre, la Direction AG2R-ISICA a soumis à la consultation du CE un projet d'organisation AG2R-ISICA / La Mondiale.

Auparavant, fait nouveau, la Direction avait pris la peine de convoquer les délégués syndicaux d'AG2R et de La Mondiale pour leur présenter ce projet le 30 novembre.

Cette réorganisation touche plusieurs secteurs :

- secrétariat général (communication et immeubles d'exploitation)
- comptabilité et contrôle de gestion
- ressources humaines
- risques techniques et opérationnels
- systèmes d'information
- réseaux commerciaux.

Dans chacun des cas, il s'agit d'organiser des directions communes et de « mixer » les responsabilités.

Pour le secteur commercial, au-delà des modifications nationales, ce projet entraîne une modification des structures régionales :

- un management unique avec un directeur régional en charge des budgets, des structures paritaires et de l'action sociale et un directeur régional des ventes en charge de l'animation des équipes commerciales.
- chaque région sera découpée en 3 marchés : le marché des particuliers avec les équipes AG2R, le marché TNS/TPE avec les équipes La Mondiale Expert (LMX) et le marché des entreprises avec les équipes AG2R. Les cibles actuelles restent identiques.
- un nouveau découpage de certaines DR (5 départements vont changer de rattachement) et la re-création d'une DR Centre.

Au niveau national :

- une direction du développement des accords collectifs regroupera la direction des accords de branche AG2R, la direction marketing et les équipes de l'actuelle direction commerciale ISICA.
- une direction commerciale unique regroupera l'ensemble des équipes régionales. Elle sera placée sous la responsabilité de l'actuel Directeur Commercial de La Mondiale.

Le fonctionnement commercial de La Mondiale est un fonctionnement « classique » de compagnie d'assurance :

- chaque commercial est responsable de son organisation et prise de rendez-vous (**le métier d'assistant commercial n'existe pas à La Mondiale**)
- **la notion de compétence géographique est beaucoup plus « souple » qu'à AG2R** (un commercial du Nord pourra très bien faire un contrat dans le Sud s'il en a l'opportunité)
- la rémunération est principalement constituée de commissionnements (**le salaire fixe est de 730€ et n'a pas évolué depuis 10 ans**)

Même si la Direction présente les choses de façon très optimiste, l'interrogation demeure : comment faire cohabiter sous une même direction des équipes commerciales aussi différentes que celles d'AG2R-ISICA et La Mondiale ?

Lors de la réunion du CE, les élus FO ont demandé notamment les garanties suivantes :

- aucun changement de poste et de lieu de travail sans l'accord du salarié
- garantie de l'emploi
- garantie de la convention collective
- certitude que l'on ne va pas privilégier les salariés de La Mondiale au détriment des salariés AG2R

Réponses de monsieur Renaudin :

- > Il y aura toujours 2 employeurs et 2 conventions collectives (caisses de retraite et assurances)
- > Pas de doublon d'emploi
- > Lieu de travail : aucun changement sauf pour certains services parisiens qui vont déménager boulevard Haussmann
- > Pour les nouveaux embauchés, pas de volonté de recruter sur un statut plutôt qu'un autre

La Direction a accepté le principe de la création d'une commission mixte de suivi composée de représentants des organisations syndicales.

Même si toutes les interrogations ne sont pas levées, les élus FO, prenant en compte les affirmations de la Direction sur l'absence d'incidence de ce projet sur l'emploi et le statut, se sont abstenus lors de la consultation du CE.

A PROPOS DE LA PRC

La Fédération FO a fait lors de la dernière Commission Emploi et Formation de la CCN la déclaration suivante :

« Nous sommes saisis de nombreuses plaintes de liquidateurs Retraite et de salariés des CICAS venant de plusieurs institutions sur une dégradation importante des conditions de travail liée à la mise en oeuvre de la PRC.

Les salariés se plaignent de problèmes de santé (maux de tête, mal de dos, problèmes de vision) consécutifs à une mauvaise ergonomie et se plaignent surtout d'une pression extrême sur la productivité individuelle.

Nous pensons que cette situation va se traduire par une augmentation importante de l'absentéisme dans les services concernés.

Les Directions d'institutions lorsqu'elles sont saisies par les représentants du personnel répondent, à juste titre, qu'elles ne sont pas concepteurs mais simplement utilisateurs du logiciel.

FO demande que la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation de la CCN se saisisse du dossier et intervienne, sous une forme à déterminer, auprès des instances compétentes de nos fédérations de tutelle pour que les améliorations nécessaires soient rapidement mises en oeuvre pour retrouver des conditions de travail normales dans les services de liquidation et les CICAS ».

La délégation Employeur (constituée des DRH des institutions) a répondu n'avoir pas eu de telles remontées de leur côté !!! Elle a pris note de la demande de FO sans apporter de précision sur ses intentions d'intervention.

A ce jour, force est de constater qu'aucune amélioration sensible n'a été apportée.

Il est vrai que les DRH sont tellement occupées aujourd'hui à liquider notre classification qu'il leur reste peu de temps pour s'occuper d'autre chose : assurer des conditions de travail normales aux salariés des institutions par exemple !!!

Gaston, y'a le téléphone qui sonne ...

Et y'a « jamais personne pour répondre » ! Ou, autre version, « vous êtes impossible à joindre » ! Ou, « vous êtes la x^{ème} personne que j'ai en ligne » !!!

C'est le genre de réflexions que chacun d'entre nous entend régulièrement de nos interlocuteurs externes ces dernières semaines.

Même la Direction est obligée de reconnaître qu'il existe un vrai problème de téléphonie à AG2R. Reconnaître un problème c'est bien ... trouver des solutions c'est mieux !

Or, en fait de solutions que propose la Direction :

1/ la sous traitance ...

Alors qu'AG2R, et nos métiers en général, sont extrêmement complexes pour des « non avertis », confier cette fonction à des salariés externes très peu formés, souvent mal payés et avec des conditions de travail déplorables ne peut qu'aboutir à un mécontentement grandissant de nos ressortissants sur l'accueil et les réponses apportées à leurs demandes. Comment pourrait-il en être autrement ?

2/ la création d'un CRC commercial ...

Alors que la montée en charge des CRC Métiers n'est pas terminée ...

Alors que les Conseillers Clientèle croulent sous les appels et qu'aucune mesure réelle n'a été prise pour compenser la fermeture des CAP de Reims et de Rennes (on parle même en plus aujourd'hui de la fermeture du CAP Montholon !!!) ...

La Direction prévoit la création d'un nouveau CRC qui ne traiterait que les appels à vocation commerciale, implanté à Bordeaux, avec un effectif cible de 9 collaborateurs. Il commencerait à fonctionner en avril 2008 avec 5 salariés. Il serait ouvert du lundi au samedi de 9H à 19H.

L'objectif est de répondre à tous les appels et d'assurer une présentation commerciale pertinente. Le suivi de la vente et les éventuelles relances seraient réalisées en agence.

Sur ce projet, qui pourtant modifie des éléments de notre accord d'entreprise, la Direction n'a pas jugé utile d'ouvrir des discussions ou des négociations préalables avec les organisations syndicales.

Les élus l'ont découvert lors du dernier CE au travers d'un simple dossier papier ... à prendre ou à laisser !

Les élus FO ont considéré être mis devant le fait accompli et ont donc refusé la consultation et demandé l'ouverture de négociations.

La CGT a pris la même position que FO ; la CFDT et la CGC ont donné un avis favorable .



Temps partiel : la ténacité commence à payer

Depuis 2006, FO demande qu'un guide détaillant les droits des salariés à temps partiel soit réalisé et diffusé à tous les salariés.

Après deux accords fin 2006 et courant 2007 donnés par la DRH, après «l'usure » de 2 chefs du personnel successifs (le recrutement du 3ème est en cours !) ..., bonne nouvelle : ce guide est enfin prêt.

Lors de la Commission Paritaire du 17 janvier, les délégués FO ont proposé de nombreuses modifications, dont certaines ont été acceptées.

En particulier : **les jours pour enfant malade n'entrent plus dans le calcul du système des débits/crédits.**

FO souhaite que la totalité des congés exceptionnels soient également neutralisés ; nous espérons avoir satisfaction prochainement. Pour l'instant, il a été accepté que les salariés ayant un débit important fin 2007 pourront, à leur demande, voir leur situation étudiée.

Par ailleurs, dans cette paritaire du 17 janvier, lors de la discussion du projet d'accord sur l'égalité professionnelle, FO a demandé :

- que les salariés à temps partiel puissent bénéficier d'une retraite calculée sur la base d'un salaire reconstitué temps plein

- que le temps partiel ne soit pas pénalisant pour l'évolution professionnelle et surtout qu'il ne soit pas un motif pour leur refuser le poste auquel ils postulent.

**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 (CG VILLETTE), Jocelyne KIMMEL (CG REIMS), Chantal NICOL (CG CHARTRES), Corinne MIRVILLE (CG TOULOUSE), El Hadi RAMACHE (CAP SUD)

Vous pouvez retrouver ces informations et bien d'autres sur notre site : www.foag2r.fr

Pour y accéder, tapez www.foag2r.fr dans la barre adresse du portail de l'intranet AG2R