

éditorial

Ça ne peut plus durer!

La politique de gestion du personnel au groupe AG2R, notamment dans le secteur commercial, devient de plus en plus contraignante et insupportable.

Mise au rancart de la valorisation du travail en équipe solidaire, mépris et absence de considération pour les hommes et les femmes. Chacun, quel que soit son secteur d'activité, a un jour ressenti l'impression de n'être qu'un pion ou un citron que l'on presse jusqu'au bout... Avant de le jeter, peut être ?

Un état de stress permanent, une ambiance de travail dégradée, la course aux objectifs, les « coups bas » pour piquer les contrats du collègue d'à côté, les pressions quotidiennes sur les commerciaux (les « bons » comme les autres), les tentatives de nous faire travailler hors des horaires conventionnels, les heures supplémentaires que l'on ne peut pas récupérer... sont devenus le lot quotidien de nombre de salariés du groupe AG2R.

Cette façon de gérer le personnel n'est pas le fruit du hasard et n'a pas surgi soudainement et spontanément. Elle est, au contraire, l'aboutissement d'une stratégie longuement et minutieusement préparée : entretiens d'appréciation, gestion provisionnelle des emplois, mise en place d'objectifs et de statistiques individuelles, d'abord en nombre de contrats puis en chiffres d'affaires. Et malgré les affirmations de la direction que tout cela n'aurait aucune incidence sur la rémunération et le déroulement de carrière, on en arrive aujourd'hui à la rémunération variable des commerciaux.

Vendre, vendre, vendre, réaliser les objectifs (qui augmentent de façon faramineuse d'une année sur l'autre) sont les nouveaux credo et parfois, pour certains, tous les moyens sont bons pour y arriver. Nous disons :

Stop - Ras le bol - Ça ne peut plus durer

De plus en plus souvent les organisations syndicales sont sollicitées, par des salariés qui ont été ou sont menacés dans leur emploi, par des salariés qui ne supportent plus de telles conditions de travail et de harcèlement psychologique (aggravées par le comportement de quelques responsables trop zélés). Parfois, comme à la SR ORLEANS, le personnel organise des réactions collectives.

C'est pourquoi les syndicats FORCE OUVRIERE, CGT et CFTD ont saisi la Délégation Générale pour la tenue d'une commission paritaire exceptionnelle. Face à la situation existante, la direction se doit de prendre en compte notre demande.

Il en va des conditions de vie et de travail des salariés, de la motivation du personnel donc de la capacité de développement du Groupe AG2R.

« Quand tu ne sais pas où tu vas, rappelle toi toujours d'où tu viens » dit un proverbe africain. Il serait temps que la direction se souvienne que nos métiers de base sont la retraite et la prévoyance : activités à caractère social gérées par des organismes à gestion paritaire.



sommaire

éditorial	P1
la grande offensive du patronat	P2
les fonds de pensions	P3



Conventions Collectives : La grande offensive du patronat

Monsieur ESPIEU, Président CNPF des Employeurs AGIRC-ARRCO, rêve de faire voler en éclat notre Convention Collective. Son attitude et ses propos, déjà en eux mêmes forts inquiétants, prennent une autre dimension, guère plus rassurante, quand on sait qu'ils s'inscrivent dans une large offensive lancée par le patronat contre les acquis conventionnels. Depuis le début de l'année les menaces se précisent.

Au nom des défis de la mondialisation, Monsieur GANDOIS, Président du CNPF, ne veut rien moins que « réécrire le Code du Travail avec les organisations syndicales si elles le veulent bien ». Pour bien enfoncer le clou il souligne que « nous sommes beaucoup trop rigides avec l'ensemble de notre législation sociale. Va-t-on rester avec les Conventions Collectives, le type de contrat de travail que l'on a aujourd'hui ? ». Des députés de l'ex-majorité déposent un projet de loi qui ouvrirait l'utilisation de CDD dans le cadre d'un accroissement d'activité d'une durée indéterminée. Leur proposition permettrait de faire varier la durée des CDD de 12 à 36 mois renouvelable deux fois, de supprimer l'indemnité de précarité versée aux CDD pour les contrats d'au moins 24 mois, de ne plus comptabiliser dans les effectifs de l'entreprise les salariés de moins de 26 ans.

Tout cela, parce qu'il vaudrait mieux « une première expérience professionnelle ne serait-ce que d'un an, plutôt que le chômage qui désespère ». L'argument est louable, bien qu'un peu facile.

Avant que certains ne cèdent aux chants des sirènes patronales, peut-être feraient-ils bien de se rappeler.

Souvenons-nous, il y a quelques années, le CNPF avait promis la création de dizaines de milliers d'emplois en contrepartie de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Dans sa grande bonté, pour le profit des entreprises, le Parlement a voté la disparition de cette garantie contre les licenciements (largement contournée dans les faits par des employeurs peu scrupuleux).

Et les dizaines de milliers d'emplois qui devaient être créés, où sont-ils ?

La déréglementation ne bénéficie ni aux salariés, ni au maintien de l'emploi ; en liquidant les Conventions Collectives ce que veulent les employeurs c'est de la main d'œuvre malléable, corvéable et jettable à merci.

Défense de la CCN des Caisses de Retraite et de Prévoyance: Chaud-Froid-Dérobade-Tergiversations

Si l'on en croit les déclarations des uns et des autres, la défense de notre Convention Collective face aux menaces de dénonciation du CNPF était de nature à permettre le rassemblement et l'unité les plus larges possibles des syndicats de la profession.

Encore faudrait-il que les actes s'accordent aux paroles. Et c'est là que le bât blesse !

Prenons, au hasard, l'exemple de la C-F-D-T. A plusieurs reprises, cette organisation a réaffirmé sa volonté de défendre nos acquis conventionnels. Avec les Fédérations FO, CFTC et CGT, elle revendique la tenue d'une vraie Commission Paritaire Nationale le 25 février, au lieu de la rencontre informelle voulue par Mr ESPIEU sur l'avenir de la CCN. Comme la Fédération FO, la Fédération C-F-D-T dépose des revendications de modifications de la CCN en vue de la réunion habituelle de la révision annuelle prévue par la Convention. Elle sort même un tract plutôt virulent à l'encontre de Mr ESPIEU quand celui-ci décide de repousser la réunion du 25 février au 25 mars. Tout laissait à penser qu'une réaction d'envergure dans l'unité la plus large était possible.

Et là, patatras !

D'abord la C-F-D-T refuse de s'associer avec FO et la CGT pour l'organisation d'une manifestation devant le siège de l'AGIRC le 25 mars, jour de la Commission Paritaire Nationale, sur un seul mot d'ordre : non à la dénonciation, défense de notre Convention Collective Nationale. Selon la C-F-D-T, cette action était prématurée ! Devait-on attendre que les employeurs aient mis en route la procédure de dénonciation au risque qu'il ne soit déjà trop tard ? A l'appel des seules Fédérations FO et CGT, plus de 1000 salariés des seules Caisses parisiennes se sont rassemblées à l'AGIRC le 25/3. Preuve si besoin était de l'attachement du personnel des Caisses de Retraite et de Prévoyance à leur Convention et de leur volonté de se battre pour faire échec aux menaces du CNPF. Nul ne doute que cette manifestation regroupant un nombre important de salariés a été un élément essentiel dans la « reculade » de nos employeurs obligés de s'engager à ne pas dénoncer la CCN avant la fin de l'année. Le lendemain, en Comité d'Entreprise à l'AG2R, les élus CGT, auxquels se sont associées les élus FO, présentent une motion sur la défense de la CCN. Ce texte ne faisait que reprendre et confirmer des propos maintes fois tenus par le CE, mais revêtait cependant une importance particulière dans les circonstances vécues aujourd'hui dans notre profession. Là encore, sans raisons expliquées, la C-F-D-T a non seulement refusé de s'associer à cette motion, mais n'a même pas pris part au vote. Pour FORCE OUVRIERE, il est clair que le maintien et l'application de l'intégralité de notre Convention Collective ne se fera pas sans le recours à la mobilisation massive et unitaire des salariés de la profession. Nous n'osons pas penser que des organisations syndicales responsables soient suffisamment naïves pour compter sur la seule volonté de négocier de nos employeurs (dont nous pouvons chaque année en Commission Paritaire Nationale mesurer les limites, voire l'inexistence).

En ce qui concerne FO, nous ferons tout, avec les salariés et dans l'unité, sur des positions claires et déterminées, pour faire échec aux tentations et tentatives du CNPF de remettre en cause notre Convention Collective Nationale.



Retraite : Les fonds de pensions

Le Parlement a définitivement adopté la loi portant création des fonds de pension à la française. Présentés comme une solution aux problèmes individuels de retraite, ces fonds de pension vont concerner 14 millions de salariés du secteur privé et pourront être mis en place dans les entreprises par voie d'accords paritaires collectifs ou par décision unilatérale de l'employeur.

Si la possibilité de réfractaires existent au moment de la mise en place du plan, l'adhésion au plan d'épargne retraite sera obligatoire pour tout nouvel embauché. Par contre le versement de sommes au plan sera lui facultatif et pourra être suspendu à tout moment... tout comme l'abondement que l'employeur pourra y verser.

Au moment de son départ en retraite, le salarié récupérera ces placements sous forme de capital ou de rentes. S'il change d'employeur avant son départ en retraite, soit son plan est gelé à la situation de sa date de départ, soit son plan est transféré chez son nouvel employeur si chez celui ci existe le même système.

Des réductions d'impôts sur les placements seront accordées aux salariés, l'employeur sera exonéré de charges sociales et bénéficiera de réductions de l'impôt sur les sociétés pour les sommes versées à titre d'abondement par l'entreprise.

On voit tout de suite le danger : grande sera la tentation pour le chef d'entreprise de privilégier les plans d'épargne retraite au détriment d'une augmentation de salaire qui, elle, n'induit pas de réduction de charges sociales.

Et qui dit moins de salaires, dit, ipso facto, moins de recettes pour les régimes par répartition !

Les organisations syndicales, à l'exception de la CFDT, contestent ces dispositions qui priveront les régimes de retraite complémentaire d'une partie de leurs ressources. Les Confédérations FO, CGC, CFTC et CGT ont mené en fin d'année 96 une action commune de condamnation de cette loi.

L'objectif réel de cette loi, bien au delà d'une soi-disant solution aux problèmes de retraite, est en fait d'apporter de l'argent frais (celui des salariés !) aux entreprises françaises. Le Ministre de l'Industrie Franck BOROIRA l'a dit très clairement : « Gestionnaires de ressources à long terme, les fonds d'épargne retraite sont susceptibles de devenir des acteurs majeurs du capitalisme français ».

Les fonds de pension sont des épargnes de longue durée (30-40 ans) sur lesquelles les gestionnaires - banquiers, assureurs, institutions de prévoyance et mutuelle - pourront prendre plus de risques (toujours avec l'argent des salariés !) par des placements en actions, plus rentables que les autres produits financiers, mais aussi plus aléatoires. Même si la loi prévoit qu'il serait bon de ne pas dépasser un seuil de 35% d'investissements en actions, les banquiers et assureurs se frottent les mains.

Voilà pourquoi, depuis longtemps déjà, les milieux

boursiers font un lobbying intense pour la création de système d'épargne retraite. Confortés en cela par les accords ARRCO du 10/2/1993 qui, en limitant le taux de cotisation maximum à 6%, ont ouvert un champ de développement pour les produits de capitalisation.

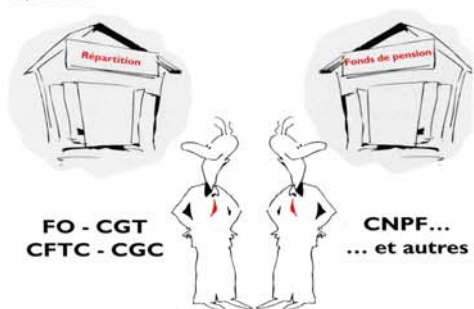
Les banquiers et assureurs français se prennent à rêver : les investissements par les fonds de pension sur toutes les places financières du monde se chiffrent en millions de milliards de dollars. Et la France est très en retard en comparaison des États Unis, du Japon ou de la Grande Bretagne. Fidelity, un des grands fonds de pension américain, gère l'équivalent de 12000 milliards de francs soit plus de huit fois le budget de la France.

Le danger, au plan économique, de ce système est double :

- le pouvoir réel dans les entreprises passe progressivement et en coulisse du chef d'entreprise aux gestionnaires des fonds de pension détenteurs d'actions, avec les conséquences sociales que cela implique
- en cas de krach ou d'accident boursier, les fonds de pension, massivement propriétaires d'actions, sont en première ligne. En 1995, au Japon, le fonds de pension de l'industrie textile a mis la clef sous la porte, Hitachi et l'équivalent japonais de EDF ont eu les plus grandes difficultés à trouver les sommes nécessaires pour payer les pensions dues aux épargnants au titre de 1996. Chacun se souvient de l'affaire MAXWELL et, pour remonter plus loin dans le temps, des « Retraites Ouvrières et Paysannes » en France dans les années 30.

Les fonds de pension sont une démarche commerciale fondée sur la capitalisation et non sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle qui caractérise les régimes obligatoires.

Dans un article de presse, un banquier français expliquait crûment : « Tant que le socle principal de la retraite restera le régime de base, dit par répartition, il ne faut pas se leurrer. Les fonds de pension à la française ne draineront pas des sommes importantes ». Au delà des « regrets » contenus dans ces propos, l'objectif est clair : pour que les banquiers puissent faire le maximum de profit sur le marché de la retraite il faut mettre à mal les régimes par répartition.





Retraite : Les fonds de pensions

Plans d'épargne retraite

- Les plans d'épargne retraite sont des systèmes à cotisations définies (à l'inverse des régimes par répartition qui sont à prestations définies) : en clair, on sait ce que l'on donne, on sait pas ce que l'on recevra!
- Les employeurs comptent utiliser les plans d'épargne retraite comme des éléments de gestion du personnel notamment pour fidéliser les salariés : mais alors pourquoi les mêmes employeurs veulent-ils tous remettre en cause les primes d'ancienneté conventionnelles qui ont le même objectif!
- L'abondement de l'employeur est obligatoirement complémentaire au versement du salarié

et peut en atteindre 4 fois le montant : une façon pour l'entreprise de privilégier un peu plus ceux qui sont le moins désavantagés ... sûrement une nouvelle formule pour résoudre la « fracture sociale ».

- Les chômeurs et salariés en situation précaire sont exclus de l'adhésion aux plans d'épargne retraite : sûrement encore une nouvelle formule pour résoudre la « fracture sociale ».

- La rente est réversible, sauf si le souscripteur a omis de demander que ses ayants droits en soient bénéficiaires: un tour de passe-passe supplémentaire pour augmenter les profits des banques et assurances!

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



Conjuguons nos efforts

Bulletin d'Adhésion

Nom : _____ Prénom : _____
Adresse : _____
Code Postal : _____ Ville : _____
Téléphone : _____
Institution : _____ Signature : _____
Date d'adhésion : _____

Bulletin d'adhésion à retourner à un Délégué syndical AG2R

