

éditorial

Rapprochement AG2R/ISICA-La Mondiale : la fin du paritarisme

La Direction AG2R/ISICA a convoqué un CE extraordinaire le 1^{er} mars pour présenter le projet de rapprochement AG2R/ISICA-La Mondiale.

Nos dirigeants veulent mettre en place au 01/01/2008 une SGAM (Société de Groupe d'Assurance Mutuelle) qui couvrirait l'ensemble des activités concurrentielles des deux groupes. Cette société serait une structure de décision stratégique et commerciale dirigée par un Conseil d'Administration composé de 10 membres issus d'AG2R/ISICA (5 employeurs-5 confédérations syndicales) et de 10 membres issus de La Mondiale.

5 contre 15 : voilà la nouvelle définition du paritarisme (cela pourrait s'appeler le « quaritarisme » !) et ils osent nous dire que ces instances seraient équilibrées ...

Alors que la plupart des grands projets ne sont toujours pas réalisés (PREMALLIANCE, réorganisation des CG, Usine Retraite, PRC, GRECCO ...) et mobilisent beaucoup d'énergie, voilà que la Direction ouvre un nouveau « chantier » : essayer de franchir la frontière qui sépare les groupes de protection sociale à gestion paritaire de celle des groupes d'assurance.

André RENAUDIN, actuel Directeur de La Mondiale, deviendrait également Délégué Général de toutes les structures du groupe AG2R/ISICA ; Monsieur de MOURGUES devenant président non exécutif de La Mondiale.

Alors que certains représentants de partis politiques et le MEDEF ne cessent de nous dire qu'il faudra travailler de plus en plus longtemps, Mrs de MOURGUES et CASTAGNE ont mis en avant leur âge, nous expliquant que leur carrière était derrière eux et qu'ils travaillaient pour notre avenir !

Cela aurait pu avoir un côté burlesque, s'il ne s'agissait pas, à terme, de la sauvegarde de nos emplois, de notre Convention Collective, de nos accords d'entreprise (rappelons que La Mondiale applique la CCN des Assurances).

Pour FO, aujourd'hui, une seule exigence :

que les deux Directions s'engagent à accorder des garanties écrites sur

- le maintien de l'emploi
- l'application de la CCN et des accords d'entreprise
- et dans la mesure où il y aurait une unité de Direction entre AG2R/ISICA et La Mondiale, que tout le personnel relève d'un même statut : la Convention des Caisses de Retraite et de Prévoyance.

Dans le cas inverse, chacun comprendra la véritable raison de ce projet !

sommaire

éditorial
 Mise en place d'un contrôle renforcé
 A propos de l'avenant n°9
 Budget 2007 du Comité d'Entreprise

p1
 p2
 n°3
 p4



Mise en place d'un contrôle renforcé : bienvenue dans le monde de l'assurance !

Derrière le sympathique sigle OSCAR (Outil de Contrôle des Activités du Référentiel) se cache, en fait, des procédures beaucoup moins sympathiques et qui vont toucher beaucoup de salariés.

C'est ainsi qu'en 2007, seront contrôlés :

- le suivi des soldes et le traitement des soldes supérieurs à 45K€ pour les cotisations retraite
- le respect des délais de procédure pour le contentieux retraite
- les dossiers liquidation pour les services retraite
- les taux de cotisations pour les adhésions retraite
- la conformité des cartes Santé pour les adhésions individuelles
- la conformité des courriers avec la charte de communication écrite
- les processus de vente, de mise en gestion et de gestion des contrats prévoyance.

Pour les dossiers liquidation Retraite et la conformité des courriers, ces contrôles seront nominatifs.

Un des éléments pris en compte dans ces contrôles sera le coût pour l'entreprise de « l'erreur » commise ... comme dans les compagnies d'assurances !!!

Certes « l'entreprise s'engage à ce que les contrôles nominatifs renseignés dans OSCAR soient sans influence directe sur le contrat de travail des salariés contrôlés » ...

Sans « influence directe » veut dire, normalement, que les résultats de ces contrôles nominatifs ne pourront pas servir de base à des sanctions « directes » ... Dans ces conditions, nous ne comprenons pas que la Direction ait refusé de donner l'assurance de ne pas utiliser les contrôles pour sanctionner, d'une façon ou d'une autre, un salarié.

Il est bien précisé dans le projet que

- « OSCAR constitue une aide au management en fournissant aux responsables directs des

données objectives sur les résultats de leurs collaborateurs »

- « Les besoins d'amélioration identifiés par les managers ... donneront lieu, le cas échéant, à la mise en place de plans individuels de soutien, débouchant sur un suivi individualisé d'une période d'au moins trois mois »

OSCAR est présenté par la Direction comme un outil de « maîtrise des risques ». A coup sur, il sera un outil de « maîtrise » de la formation, des promotions et des primes individuelles !

Et, si le salarié n'est pas d'accord avec le résultat du contrôle, il a la possibilité « après s'en être ouvert auprès de sa hiérarchie, de demander à la Direction du Contrôle Interne une évaluation du contrôle réalisé » ...

En d'autres termes, le seul recours est de s'adresser à la Direction qui a fait procéder au contrôle !!!

Les résultats des contrôles (nominatifs ou non) peuvent être conservés 2 ans.

La Direction a refusé de raccourcir ce délai comme le demandaient les élus FO.

Les objectifs et les processus de contrôle peuvent être éventuellement redéfinis tous les 6 mois.

La Direction a refusé que toute modification importante (par exemple : un contrôle non nominatif aujourd'hui peut devenir nominatif 6 mois plus tard) fasse l'objet d'une nouvelle consultation du CE ; au mieux, le CE sera informé.

La seule « concession » faite par la Direction est que les équipes soient informées préalablement à la mise en œuvre d'un nouveau contrôle ... Ce n'était même pas prévu dans le projet initial ! Bonjour la transparence !!!

Silence de la Direction lorsque les élus FO ont demandé la garantie qu'OSCAR ne servirait pas à mesurer, dans l'avenir, un taux d'erreur individuel.

Lors de la consultation du CE de février 2007 sur ce dossier de « mise en place de l'outil de contrôle interne OSCAR » :

la CGC et la CFDT ont donné un avis favorable

la CGT et **FO se sont prononcés CONTRE**

CCN des Caisses de Retraite et de Prévoyance, à propos de l'avenant n°9 ...

Tout a commencé avec l'accord de branche sur la réduction du temps de travail, signé par toutes les organisations syndicales sauf FO. Cet accord prévoyait en effet une renégociation de plusieurs éléments de notre CCN, notamment la classification.

Dés 2001, l'Association des Employeurs, présidée par Mr CAMPORA du MEDEF et composée des représentants des Conseils d'Administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, présentait un avenant n°6 à la CCN, portant notamment sur :

- la refonte totale des classifications,
- la disparition de la prime d'ancienneté,
- la suppression de la valeur du point salaire remplacée par des rémunérations minimales garanties.

Et, déjà à l'époque, tout au long de la négociation, les employeurs avaient menacé de dénoncer la CCN si aucun accord n'était trouvé.

Grâce en particulier à l'action de FO, cette négociation avait « capoté ».

L'Association des Employeurs de Mr CAMPORA ayant échoué dans son mandat, une nouvelle Association des employeurs constituée de 14 Directeurs de groupes et conduite par le Directeur du GIE AGIRC/ARRCO est revenue à la charge début 2006.

Un nouveau projet, appelé avenant n°9, reprenant les principales dispositions du projet antérieur de révision de nos actuels systèmes de classification et rémunération était présenté aux organisations syndicales.

Aggravant encore plus la remise en cause des droits acquis des salariés, il prévoyait que :

→ la description des emplois ne serait plus faite au niveau de la CCN mais dans chaque institution.

→ l'application du nouveau système de classifications et de rémunérations était subordonnée à la disparition immédiate des accords d'entreprise ...

Normal, les Directeurs de groupe veulent avoir les mains libres pour classer leurs salariés à leur gré.

Un accord de branche qui donne toute liberté aux Directions pour faire ce qu'elles veulent dans leurs institutions, c'est la fin de toute garantie conventionnelle pour les salariés et la disparition de la notion même de Convention Collective Nationale de branche ...

Cette fois, l'Association des Employeurs a trouvé un signataire sur son projet d'avenant, la CGC, syndicat catégoriel sensé représenter les agents de maîtrise et les cadres. Signature incompréhensible d'autant que ce sont eux qui étaient le plus durement touchés par la remise en cause de la prime d'ancienneté.

Trois organisations syndicales (FO, CGT et CFDT) ont fait valoir leur droit d'opposition rendant impossible l'application de l'avenant n°9.

Une nouvelle fois, les employeurs brandissent la menace d'une dénonciation de la CCN.

A l'heure des bouleversements techniques et réglementaires à l'ordre du jour dans nos professions, prendront-ils le risque d'une mobilisation générale du personnel pour préserver notre CCN ?

Déclaration FO sur le plan de formation ag2r 2007

« A la lecture des documents remis lors de la commission emploi formation de décembre 2006, nous constatons que :

- Le budget global affecté au plan de formation 2007 augmente seulement de 50K€ par rapport à 2006
- L'équivalent en pourcentage de la masse salariale est lui en diminution de 0,19%.
- Le nombre de stagiaires prévus est également en régression de 741, pour un total d'heures de formation de 24629 heures en moins par rapport à 2006 et 7931 heures en moins par rapport à 2005.
- De plus, 767 stages ont été rejetés, soit 30% des demandes exprimées par les salariés.

Nous craignons donc que le plan de formation 2007 ne concerne que les besoins nécessaires aux évolutions réglementaires et outils au détriment des demandes individuelles des salariés.

De ce fait FO donne un avis défavorable sur le plan de formation 2007. »

Un budget 2007 du CE plus conforme à nos aspirations !

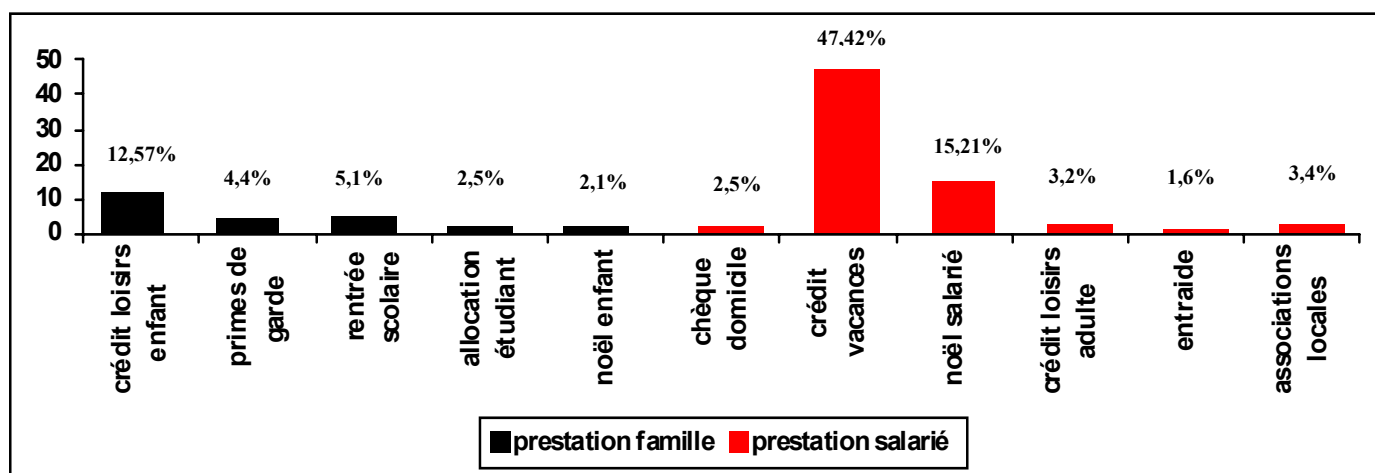
Comme nous l'annonçons dans le dernier numéro de Fortissimots, FO participe désormais à la gestion du Comité d'Entreprise.

Les élus FO ont un mandat clair : que vos intérêts individuels et collectifs soient pris en compte.

Le budget 2007 du Comité d'Entreprise reprend en grande partie les demandes de FO :

- la valeur du bon d'achat de fin d'année est portée au niveau maximum autorisé par l'URSSAF
- le Crédit Loisirs Adulte est élargi et augmenté (50€ soit +16€ par rapport à 2006)
- un prêt à l'installation (sur étude de dossier) a été instauré dans le cadre de la commission Entraide Individuelle.

Le budget présenté ci dessous fait apparaître les différentes prestations par rubrique, en pourcentage et en distinguant les prestations liées à la famille et les prestations pour le salarié.



Chacun d'entre vous peut vérifier qu'un rééquilibrage s'effectue en tenant compte des collègues ne bénéficiant d'aucune prestation famille.

Au-delà du budget, il reste, par contre, à réfléchir sérieusement au cours de ce mandat, à l'activité Voyages et au devenir des appartements propriétés du CE qui deviennent vétustes et nécessiteraient d'importants travaux.

Avec Force Ouvrière, défendons les dispositions actuelles de la CCN

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), EI Hadi RAMACHE (CAP SUD)