

éditorial

La situation du Groupe est meilleure ! Conséquence pour les salariés : des augmentations de salaire ridicules et des pertes d'emploi programmées !!!

Rappelez-vous : « La situation du Groupe est meilleure aujourd'hui qu'en début d'année ». Ce sont les premiers mots du Directeur Général aux membres de la délégation FO AG2R et La Mondiale qu'il avait invités à une rencontre bilatérale le 28/09/2009 à Haussmann.

Résultats à AG2R en 2010 :

⇒ 0,5% d'augmentation de salaires appliquée en juillet 2010 alors que l'inflation pour l'année 2010 est prévue à un niveau de 1,20% (accord salarial signé par la CFDT et la CGC). On nous a « trop » donné, paraît-il, en 2009 !!!

⇒ un échec de la négociation du 19 février 2010 sur l'application à AG2R de l'avenant 9. Echec qui aboutit à une application unilatérale par la Direction de dispositions qui améliorent de façon extrêmement minime l'avenant 9 et ramène AG2R « au ras des pâquerettes » de la CCN.

Pour exemple, en cas de promotion conventionnelle dans le cadre de l'ancienne classification :

- un employé gagnait 5 points minimum soit +42€ mensuels (valeur du point 2008)
- un AM gagnait 20 points minimum soit +168€ mensuels (valeur du point 2008)
- un cadre gagnait 21 points minimum soit +176,40€ mensuels (valeur du point 2008)

Avec les propositions de la Direction, en cas de promotion, au mieux mensuellement :

- un employé gagnera +15,73€ s'il est promu en 2010, +47,19€ s'il est promu en 2011
- un AM classe 4 gagnera +19,20€ s'il est promu en 2010, +57,60€ s'il est promu en 2011
- un AM classe 5 gagnera +24,20€ s'il est promu en 2010, +72,60€ s'il est promu en 2011
- un cadre classe 6 gagnera +28,04€ s'il est promu en 2010, +112,16€ s'il est promu en 2011.

⇒ une x^{ème} réorganisation de l'activité Gestion qui prévoit d'ici fin 2011 la disparition de 127 emplois. Plan social ? Pas plan social ? Certaines organisations syndicales (la CFDT et la CGC qui ont donné un avis favorable sur ce projet en CE du 16 février 2010) expliquent que : « puisqu'il n'y a pas de licenciement ce n'est pas un plan social ». Certes, il n'y a pas de licenciements prévus ; il y aura des mobilités professionnelles obligées (pour ne pas dire forcées) et les 127 postes seront économisés notamment par le non remplacement des départs en retraite.

Les faits sont têtus ! Plan social ou pas plan social, pour la 1^{ère} fois depuis sa création en 1951, à AG2R, un pan entier d'activité (la Gestion) verra le nombre de ses salariés diminuer dans le cadre d'un projet de réduction d'effectif organisé par la Direction !

Alors, « la situation du Groupe est meilleure » !

Mais ce sont les salariés qui, encore une fois, passent à la caisse?

sommaire

éditorial	p1
Bien entendu	p2
Négociation sur l'application de l'avenant 9 à AG2R : rien ou si peu !!!	p3
C'est arrivé près de chez vous	p4



Bien entendu !!!



Tous les jours, une petite fourmi arrivait en avance au boulot, se mettait au travail. Elle produisait et elle était contente.



Le chef, un lion, s'étonna que la fourmi travaille sans supervision.

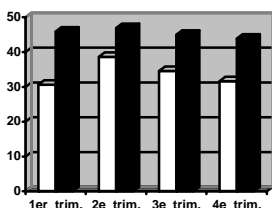
Si elle produisait autant sans supervision, ne produirait-elle pas encore davantage si elle était supervisée ?



Il recruta un bourdon, avec une grande expérience de superviseur et qui rédigeait de magnifiques rapports. Sa 1ère décision fut le contrôle des communications téléphoniques et des entrées et des sorties de la fourmi.



Le lion fut enchanté par les rapports du bourdon et lui demanda en outre des graphiques décrivant les taux de production et l'analyse des tendances, pour les présenter dans des réunions entièrement consacrées à ça.



La fourmi, naguère productive et épanouie, se désespérait de cet univers de papiers, de statistiques et de réunions que lui bouffait tout son temps!



Le lion en conclut que le moment était venu de créer le poste de responsable du secteur où la fourmi travaillait. Le poste fut confié à un rat, dont la 1ère décision fut de préparer un plan stratégique d'optimisation du travail et de contrôle du budget pour ...



le secteur où travaillait la fourmi qui ne rigolait plus et qui était chaque jour un peu plus en colère. Après étude des charges de travail, le lion s'aperçut que le secteur de la fourmi ne produisait plus comme auparavant ...



il recruta le hibou, consultant prestigieux, renommé et très cher, pour réaliser un audit. Le hibou passa 3 mois dans les bureaux, produisit un énorme rapport qui concluait : "Il y a beaucoup trop de personnel dans cette entreprise"



Devinez qui fut la première victime des décisions prises par le lion ?

La fourmi, bien sûr, parce qu'elle "faisait preuve d'un manque de motivation et avait une attitude conflictuelle".



**Les personnages de cette histoire sont, BIEN ENTENDU, purement fictifs !!!
Toute ressemblance avec des situations réelles ne pourrait,
BIEN ENTENDU, n'être que pure coïncidence !!!**

Négociation du 19 février 2010 sur l'application de l'avenant 9 à AG2R : rien ou si peu !!!

Ce que dit l'Avenant 9	Ce qu'applique AG2R
Augmentations individuelles	
<p><i>La part totale destinée chaque année à rétribuer l'accroissement des performances et des compétences professionnelles doit être répartie au moins sur 20% de l'effectif pour chacun des 3 groupes ci-après :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - salariés occupant un emploi de classe 1 à 3C ; - salariés occupant un emploi de classe 3D à 5 ; - salariés occupant un emploi de classe 6 à 8. <p><i>Le montant attribué est au minimum de 2% de la RMMG de la classe et du niveau pour le 1er groupe, 3% pour le 2ème groupe, 4% pour le 3ème groupe.</i></p>	<p>+ 3% minimum de la RMMG pour les 1^{er} et 2^{ème} groupes (Employés et Agents de Maîtrise) + 4% minimum de la RMMG pour le 3^{ème} groupe (Cadre)</p> <p>Ces minima ne s'appliquent que sur les 20% de l'effectif obligatoirement augmentés prévus par l'avenant 9. Si le nombre de salariés bénéficiant d'une augmentation individuelle dépasse ces 20%, sur le pourcentage supérieur la Direction applique l'augmentation qu'elle veut.</p>
Changements de classes et / ou de niveaux	
<p><i>Le salarié qui évolue dans les niveaux de sa classe d'emploi ou qui, compte tenu de son évolution professionnelle, occupe un emploi placé dans une classe supérieure, bénéficie d'une augmentation de son salaire réel dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.</i></p>	<p><u>en 2010</u> : + 1% minimum de la RMMG quittée jusqu'à la classe 5 incluse ; + 2% minimum de la RMMG quittée de la classe 6 à la classe 8 <u>en 2011</u> : + 3% minimum de la RMMG quittée jusqu'à la classe 5 incluse ; + 4% minimum de la RMMG quittée de la classe 6 à la classe 8 ;</p> <p>Pour toutes les classes, les passages de A en B restent à +1% ou +2% de la RMMG antérieure.</p> <p>Exemple : un salarié 3B (RMMG : 1573€) passe en 3C (RMMG : 1686€) ; en 2010, son augmentation mensuelle sera 15,73€ (1% de la RMMG quittée) ; en 2011, son augmentation mensuelle sera 47,19€ (3% de la RMMG quittée)</p>
Passage du niveau A au niveau B	
<p><i>Le temps de présence en niveau A est de 3 à 12 mois... En classe 6, le temps de présence en niveau A est de 12 à 18 mois.</i></p>	<p>Le temps de présence en niveau A pour passer en niveau B est de 12 mois pour toutes les classes (Merci pour les cadres, désolé pour les autres !)</p>
Passage du niveau B au niveau C	
<p><i>Pour les salariés positionnés au niveau B, si les conditions permettant l'accession au niveau C ne sont pas réunies dans le délai de 6 ans à compter de l'accès au niveau B, l'employeur explicite par écrit, dans un délai de 3 mois, les motifs de sa décision et définit des mesures d'accompagnement en complément de celles déjà mises en œuvre à l'issue des entretiens d'évaluation, pour permettre cette progression dans un délai raisonnable</i></p>	<p>Le délai de 6 ans prévu par l'avenant 9 est ramené à 3 ans.</p> <p>La Direction se refuse à toute idée de passage automatique, quelque en soit les délais, du niveau B au niveau C.</p>

Voilà le triste « résultat » de la négociation du 19 février 2010. Et encore, cela n'est valable que pour 2010/2011.

Nos dirigeants nous annoncent déjà que tous ces points seront revus fin 2011 !

Questions :

- qu'ont-ils fait des économies réalisées sur la baisse de la prime d'ancienneté ?
- qu'ont-ils fait des économies réalisées sur la suppression des promotions automatiques ?
- qu'ont-ils fait des économies réalisées en ramenant la classification AG2R au ras des pâquerettes de la CCN, alors que notre ancienne classification était de 15% à 20% supérieure à celle de la CCN ?

C'est arrivé près de chez vous.

On peut se poser des questions quand on voit dans quelles conditions Pierre (nous avons changé son prénom) a été licencié en ce début Mars.

Pierre est salarié au Marché des Particuliers de la DR depuis plusieurs années. Jusqu'à ces derniers temps pas de problème, aucune sanction, aucun reproche. Bon productif, Pierre est « challengeable » et doit normalement en avril 2010 toucher une prime pour récompenser ses bons résultats.

Mais, début mars, il est licencié pour faute grave (donc sans paiement de son préavis, ni de ses indemnités de licenciement - Avenant 9 oblige - !).

Que lui reproche notamment la Direction :

- d'avoir fait circuler, en interne, un montage humoristique par mail auprès de ses collègues représentant un Père Noël portant une hotte sur laquelle était inscrite « Primes AG2R » et déposant un tube de vaseline au pied d'un sapin.

Humour ou réalité ? « Atteinte à l'image d'AG2R » répond la Direction ... Pourtant, rappelons-nous, pour la 1^{ère} fois depuis de nombreuses années aucune prime n'a été distribuée aux salariés AG2R en décembre dans le cadre des négociations collectives de salaire.

En attendant la décision de la Direction, Pierre a repris son travail.

Un matin, il constate qu'on a tenté de forcer la porte de son armoire.

Un autre matin, on lui refuse ses tickets restaurant puis on se ravise et on vient les lui donner.

Une semaine plus tard, son responsable local le convoque, lui dit qu'il vient de recevoir copie de son licenciement et ... le raccompagne illico à la porte de l'agence !!! ... lui laissant juste le temps de récupérer son manteau et son sac ... sans même qu'il n'ait pu prendre connaissance de la lettre qu'il n'avait pas encore reçue (et qu'il ne recevra que quelques jours plus tard à son domicile).

Danger imminent pour la Direction qui a fait changer, le jour même, le code permettant l'accès du personnel aux locaux.

Danger imminent pour le Code du Travail qui n'est pas respecté.

Selon MOSAIQUE, le dernier séminaire des managers commerciaux à Marrakech a été consacré pendant trois jours au partage des bonnes pratiques !!!

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**