



## éditorial

### Bien sincèrement !

C'est maintenant la formule officielle, la touche finale qui va caractériser les courriers de l'AG2R. Nous ne savons pas qui en est l'auteur et s'il a été grassement rétribué pour cette heureuse inspiration. Pour FO, nous la prenons à notre compte en espérant que l'on ne nous réclame pas de droits d'auteur. En effet, que dit le dictionnaire : **bien** = ce qui est conforme à l'idée que l'on se fait du bien (idéal, morale, justice...) et **sincèrement** = qui s'exprime sans déguiser sa pensée.

Testons cette formule

- les frais de gestion et en particulier ceux de personnel doivent être revus à la baisse de façon importante, en conséquence depuis juillet 2003 les augmentations salariales sont limitées au minimum conventionnel et, de fait, pratiquement éliminées des promotions au choix et des primes

**Bien sincèrement.**

- il faut remplacer la classification de notre CCN qui oblige à donner des augmentations salariales (même très faibles) à tout le personnel, et qui coûte cher en prime d'ancienneté, principalat...

**Bien sincèrement.**

- le remplacement des salariés absents pour maladie ne sera envisagé qu'à partir de 3 mois d'arrêt, celui de ceux partant à la retraite ou démissionnant sera lui étudié au cas par cas ; que le personnel présent fasse le travail

**Bien sincèrement.**

- le régime frais de santé est déficitaire, il faut augmenter considérablement les cotisations

**Bien sincèrement.**

- il n'est pas question de garantir l'emploi, ni de négocier un véritable plan de préretraite

**Bien sincèrement.**

Essayons maintenant cette formule en l'appliquant à d'autres domaines :

- les excédents du Comité d'Entreprise en 2002 sont de 130000 € ; il y a en 2003, 2600 salariés dans le Groupe ; répartissons cette année 50000 € pour à peine 5% du personnel ; et les 95% restant, quelle importance !

**Bien sincèrement.**

- les voyages et les locations proposés par le CE sont le plus souvent pratiquement au même prix que dans les agences ; il y a de moins en moins de participants ; ne nous posons pas de question ; continuons !

**Bien sincèrement.**

Pas très convainquant !



### sommaire

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| éditorial                               | p1 |
| Paritaire Ag2r – Crédit Global Vacances | p2 |
| Petits échos ...                        | p3 |
| Cela vous rappelle-t-il quelque chose ? | p4 |



#### L'IMPOSTURE DE LA RETRAITE AVANT 60 ANS

« Au bon vieux temps de l'ARPE », le salarié ayant acquis, avant 60 ans, le nombre de trimestres requis (cotisés ou assimilés) pouvait quitter son emploi, percevoir au minimum 65% de son salaire antérieur, continuer à acquérir des points pour ses droits à la retraite complémentaire jusqu'à son départ réel en retraite... Et, en plus, son employeur était obligé de le remplacer dans l'entreprise. L'ARPE, revendiquée et défendue par FO, a été laminée par le MEDEF et la CFDT à l'occasion de négociations sur le régime d'assurance chômage.

Aujourd'hui, existe la loi Fillon sur la retraite ; et une de ses dispositions, présentée comme une grande victoire par la CFDT, permet au salarié de partir en retraite avant 60 ans s'il a commencé à travailler avant 16 ans.

Or, malgré la confusion que certains se plaisent à entretenir, cela n'a plus rien à voir avec l'ARPE !

D'abord, parce qu'il n'existe plus, bien entendu, aucune obligation pour l'employeur de remplacer le salarié parti.

Ensuite parce que tous les trimestres qui constituent une carrière ne sont pas pris en compte. En effet, sont exclus du calcul des droits :

- ✓ les périodes de chômage
- ✓ les bonifications pour élever les enfants.
- ✓ les périodes de maternité, de maladie et d'accident du travail ne seront validées que pour 4 trimestres maximum, toutes périodes cumulées.

Les femmes et les salariés des activités industrielles (sidérurgie, métallurgie, automobile, bâtiment..., c'est à dire des secteurs qui ont connu des plans sociaux à répétition) sont donc les principaux pénalisés par ces mesures.

Dans notre secteur, cette possibilité de retraite avant 60 ans pose, par ailleurs, un autre problème. En effet, notre Convention Collective prévoit le versement de l'indemnité de départ en retraite pour les départs entre 60 et 65 ans !

Des salariés (sur les 200 personnes de plus de 56 ans dans le Groupe selon les estimations de la Direction) pourront peut-être partir avant 60 ans, mais sans avoir actuellement l'assurance de pouvoir toucher leur indemnité de départ en retraite. Avec par contre la certitude qu'ils ne seront pas remplacés dans les services. Que d'économies en perspective pour nos employeurs !!!

#### CREDIT GLOBAL VACANCES : LA REALITE CONFIRME NOS CRAINTES

Dès la mise en place du Crédit Global Vacances en 2001 par la majorité CFDT-CGT-CGC du CE, les élus FO avaient exprimé leur crainte : progressivement, **le CE allait se transformer en simple distributeur de Chèques Vacances au détriment des activités locations et voyages.**

Après 3 ans de fonctionnement, la réalité nous donne, malheureusement, raison : de moins en moins de salariés bénéficient des locations et des voyages du CE, alors qu'il y a de plus en plus de salariés dans le Groupe !

Car, le Crédit Global Vacances ne se limite pas à la gratuité des chèques vacances, il se traduit par une réduction des interventions du CE. Alors qu'avant 2001, le salarié pouvait cumuler les participations du CE sur les Chèques Vacances et sur les locations et sur les voyages, il doit, aujourd'hui, choisir entre Chèques Vacances ou locations ou voyages.

Résultat : les participants aux voyages du CE étaient 156 en 1999, 277 en 2000, 306 en 2001, ce nombre a chuté à 84 en 2002 et 104 en 2003 ; dans le même temps le pourcentage des bénéficiaires des locations du CE qui était de plus de 10% est descendu à moins de 5% du personnel du Groupe.

Comment pourrait-il en être autrement ? Le rôle du CE se limite à proposer des locations et des voyages à prix coutant (et le plus souvent à des prix peu intéressants par rapport au marché!).

Pour FO, le CE National devait permettre, en mutualisant les moyens et les dotations, d'offrir un PLUS aux salariés. En matière de politique vacances, ce n'est manifestement pas la voie choisie par la majorité de gestion du CE.

Si l'on veut préserver les activités locations et voyages, auxquelles un grand nombre de salariés restent attachés, il faudra bien un jour que le CE ouvre le débat sur **la mise en place de tarifs modulés en fonction du quotient familial sur les locations et d'une participation directe sur le prix des voyages proposés par le CE**, comme les élus FO ne cessent de le réclamer depuis 2 ans.



## PETITS ECHOS...

### COMMISSION PARITAIRE AG2R DU 22/10/2003

#### 1) SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL POUR 2004

##### DEMANDES DE FO :

- Attribution de 10 points mensuels à l'ensemble des salariés
- Prime forfaitaire de 300 €
- Répartition de la cotisation du régime frais de santé : 60% employeur, 40% salarié.
- Augmentation de la prime de transport (qui depuis nos salaires de septembre 2003 n'est plus soumise à charges sociales)
- Octroi du pont du 12.11.2004.
- RTT : la demande de FO, relative à la possibilité de cumuler des jours RTT et de choisir l'option d'une demi journée chaque mercredi, demeure toujours à l'étude...

En ce qui concerne les salaires, la direction suit la recommandation des employeurs de la CCN des Caisses de Retraite et de Prévoyance:

Valeur du point au 01.02.2003 : 7,54 euros

Valeur du point au 01.10.2003 : 7,59 euros soit 0,66% d'augmentation

Alors que la valeur du point a augmenté de 1,3 % en 2003, l'indice INSEE, lui, indique une inflation de 2% au 30.09.2003 !

Poursuite des discussions lors de la prochaine paritaire !

#### 2) NEGOCIATION SUR LE REGIME SANTE

La direction nous présente une proposition de redressement encore plus défavorable que celle émise lors de la paritaire de juillet dernier.

FO considère que cette négociation fait un tout avec la négociation annuelle des salaires et réitère sa demande : **Modification de la répartition des cotisations : 60 % employeur, 40 % salarié**

Même répartition demandée par les autres organisations syndicales hormis la CGC, partie prenante des propositions de redressement et la CFTC qui ne s'est pas prononcée.

La direction prend acte et reporte la discussion à la prochaine réunion.

**Prochaine paritaire AG2R le 11 décembre 2003**

### LOI FILLON SUR LES RETRAITES : PAR ICI LA MONNAIE !

Une des dispositions de la loi Fillon reporte l'âge de mise à la retraite par l'employeur à 65 ans.

Outre que cela confirme, si besoin, que dans l'esprit du législateur, l'âge normal de départ en retraite n'est plus 60 ans, cette mesure va avoir des incidences fiscales non négligeables pour les salariés.

En effet, cela veut dire que tout départ avant 65 ans (que le salarié ait acquis ou pas son nombre de trimestres) sera, de fait, réputé à l'initiative du salarié.

Et, donc, en conséquence, cela veut dire que les indemnités de départ en retraite versées à cette occasion seront imposables !!!

#### COMITE D'ENTREPRISE

Lors de la réunion plénière du CE d'avril 2003, la CFDT a réussi, avec l'aide de la CGC, à faire passer ses projets pour utiliser les excédents 2002 : organisation d'un week-end de rencontre du personnel en 2004 pour 80000€ et financement des chèques emploi services pour 50000€ (à mi-octobre : 32 demandes ! On est très loin de l'enthousiasme souhaité par la CFDT).

Les élus FO et CGT, qui voulaient une redistribution de cet excédent bénéficiant de façon équitable à tous les salariés, avaient voté contre.

En Commission Vacances du CE d'octobre 2003, la CFDT a présenté son projet : rencontre dans un village VVF pendant le pont de l'Ascension 2004 réunissant 500 personnes (la CFDT n'ayant pu nous dire si cette rencontre serait réservée aux seuls salariés ou si les conjoints seraient admis)

De toute façon, comme nous l'avions dit en avril, cette dépense ne concernera qu'un nombre limité de salariés du Groupe, ce qui avait justifié notre opposition au projet.

Mais en plus, en toute mauvaise foi, la CFDT nous dit maintenant que le montant voté en avril n'était destiné qu'au paiement du séjour. Et qu'il va donc leur falloir demander une «rallonge» pour le financement du transport sur les résultats 2003,...empêchant donc par avance toute possibilité de redistribution à l'ensemble du personnel des excédents 2003 du CE !!!



## CELA VOUS RAPPELLE-T-IL QUELQUE CHOSE ?

Extrait d'un tract FO d'une société de sous traitance travaillant pour des institutions de protection sociale :

« ... les dirigeants essayent de passer pour des "grands hommes", pour des humanistes en demandant aux salariés de les tutoyer, de les appeler par leur prénom, tout est bon pour leur faire croire qu'il n'y a plus de hiérarchie réelle et que les règles du Code du Travail, des Conventions Collectives sont dépassées, qu'elles sont un frein au développement ; que l'on a des objectifs à atteindre et que l'on n'arrête de travailler que lorsqu'ils sont atteints.

Si l'on n'y arrive pas, c'est parce que l'on travaille mal ; qu'il faut se remettre en question.

Le salarié est culpabilisé, il commence à se demander s'il a sa place dans l'entreprise. Il voit l'embauche de jeunes loups formés aux méthodes modernes qui lui font comprendre qu'il n'est plus utile, et qu'il diminue le montant des primes collectives.

Lors de l'entretien annuel, il lui est dit que son salaire est à peine couvert par le fruit de son action.

Alors il craque ; dans le meilleur des cas, suivant son âge il espère négocier un départ en attendant l'âge de la retraite.

Et même là il s'aperçoit que les patrons avec l'aide de certains syndicats établissent progressivement des règles qui conduiront à terme à détruire la protection sociale actuelle - régime d'assurance chômage, sécurité sociale, caisses de retraite complémentaires - au profit des assurances privées.»

**C'est tout cela que nous ne pouvons et ne devons pas accepter !**

**Avec Force Ouvrière, défendons les  
dispositions actuelles de la  
Convention Collective Nationale**

### BULLETIN D'ADHESION

NOM : .....  
PRENOM : .....  
ETABLISSEMENT : .....  
DATE ET SIGNATURE : .....

A remettre à un délégué syndical FO de votre établissement ou à retourner par courrier à Francis GRANON (CG MONTMARTRE), Jocelyne KIMMEL (CG REIMS), Chantal NICOL (CG CHARTRES) ou Corinne MIRVILLE (CG TOULOUSE)