

éditorial

NUMERO SPECIAL « NOUVELLE CLASSIFICATION »

Au cours du 4^{ème} trimestre, une négociation devrait s'ouvrir à AG2R-ISICA sur les rémunérations liées à l'application de l'avenant n°9.

Situation inédite dans notre groupe : contrairement à ce qui s'est toujours passé jusqu'ici, cette négociation aura pour objet, non pas d'obtenir de nouveaux droits, mais d'essayer de limiter les dégâts dans l'application de la nouvelle classification.

Pour un salarié embauché après le 1/1/2009, l'avenant n°9, par rapport à notre actuel accord d'entreprise, c'est une perte sur 10 ans de :

**27 000€ pour un Employé catégorie E
45 000€ pour un Agent de Maîtrise 3
52 000€ pour un Cadre position 1**

→ Actuellement, selon les coefficients, la grille AG2R-ISICA est supérieure de 20 à 30% aux coefficients CCN.

Nous revendiquons que les RMMG applicables à AG2R-ISICA soient majorés dans les mêmes proportions que notre accord d'entreprise (+ 20 ou 30% selon les classes)

→ Actuellement, existent des systèmes d'avancement de carrière automatique plus favorables à AG2R-ISICA que dans la CCN et qui disparaissent avec l'avenant n°9 :

Nous revendiquons la mise en place d'automatisme de déroulement de carrière

→ Actuellement, quand un salarié change d'emploi pour un poste d'un coefficient inférieur, le salarié garde sa catégorie et son coefficient antérieur ; l'avenant n°9 prévoit que seul l'emploi occupé détermine le classement du salarié et selon la logique de l'avenant n°9 le salarié va se retrouver dans la classe correspondant à son nouvel emploi et au niveau « Débutant » :

Nous revendiquons qu'en cas de changement d'emploi pour un emploi de classe inférieure le salarié conserve au minimum son statut (Employé, Agent de Maîtrise ou Cadre) et son classement antérieur

→ Actuellement, toute augmentation de la valeur du point s'applique intégralement sur la totalité du salaire ; l'avenant n°9 prévoit que si le salaire réel est supérieur (et ce sera le cas pour 95% des salariés) seulement 85% de l'augmentation du RMMG correspondant sera appliquée :

Nous revendiquons que tous les salariés bénéficient de 100% de l'augmentation des RMMG

→ Actuellement, la prime d'ancienneté correspond à 1% du salaire mensuel limitée à 20%, l'avenant n°9 prévoit un calcul de la prime d'ancienneté de 1% sur le plus faible RMMG (1336€ en 2008) limité à 20% pour les employés, 15% pour les AM et 10% pour les cadres :

Nous revendiquons le maintien à 20% pour tous les salariés et le calcul sur le salaire réel

sommaire

éditorial	p1
On est entré dans le vif du sujet	p2
Quelques exemples de classement des emplois	p3
Que va-t-il se passer maintenant ? / Un 23 ^{ème} jour de RTT	p4



Avenant n°9 : on est entré dans le vif du sujet

La première phase à AG2R-ISICA est maintenant terminée. Après plusieurs réunions de la Commission de Suivi, le classement des 151 emplois répertoriés est définitif.

Comme FO l'a toujours dit, la Commission de Suivi n'a eu pour d'autre but que de « valider » les décisions de la Direction (seules des modifications à la marge ont été acceptées dans les fiches de description des emplois).

Au final, son rôle s'est limité à donner un simple avis sur le classement pré établi par la Direction.

Rien de surprenant, c'est l'application pure et simple de l'avenant n°9 et de l'accord signé à AG2R-ISICA par la CFDT, la CFTC et la CGC.

Or, le classement des emplois est un des éléments essentiels de l'application de l'avenant n°9.

Contrairement à l'ancienne classification qui prenait en compte « l'historique » du salarié, dans la nouvelle grille c'est le poste occupé qui détermine le classement des salariés et donc la rémunération (Revenu Mensuel Minimum Garanti).

D'après les documents de la Direction, nous constatons que des AM se retrouvent dans des classes «Employé» et des cadres en classes «AM».

Dans la grille de classement élaborée par la Direction, que peut-on constater :

- la prise en compte de l'apport en chiffre d'affaire entraîne que tous les emplois de l'activité retraite (et certains emplois de commerciaux) sont sous classés
- les emplois de gestionnaires et de conseillers en CRC sont sous classés
- la création « d'emplois » dits « chevrons » (ou position 2) pouvait laisser penser à la mise en place de filières d'évolution de carrière ... mais la Direction refuse toute garantie sur un quelconque automatisme : chaque situation sera examinée au cas par cas en fonction de la « qualité du travail » !!! ; toute promotion serait donc à la libre discrétion de la hiérarchie ...

Depuis toujours, la classification en vigueur à AG2R-ISICA a été largement supérieure à la classification de la CCN. Il ressort maintenant, en comparaison avec le classement des emplois des

autres groupes, qu'AG2R-ISICA se retrouve plutôt « en queue de peloton » !!!

Si l'avenant n°9 prévoit que le salarié conserve son statut au moment de la transposition dans la nouvelle grille, rien n'est dit sur l'avenir ...

Puisque c'est l'emploi qui détermine le classement du salarié que va-t-il se passer si, après le 01/01/2009, un salarié change d'emploi pour un poste de classe inférieure ?

Réponse de la Direction : chaque situation individuelle sera étudiée au cas par cas !!!

Allons nous assister à des « déclassements » à AG2R-ISICA ?

Et même si le salarié garde son salaire il va payer d'une façon ou d'une autre : l'avenant n°9 prévoit **qu'en cas de salaire réel supérieur aux RMMG, les augmentations collectives décidées au niveau de la branche ne seront appliquées qu'à hauteur de 85%**. Et cela va concerner quasiment tout le personnel d'AG2R-ISICA !!!

L'avenant n°9 prévoit que chaque année 20% des effectifs peuvent bénéficier d'une prime individuelle pompeusement baptisée « rétribution des performances et des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi ».

Or, à AG2R-ISICA, si on en croit ce que nous dit la Direction à chaque négociation salariale, ce sont plus de 40% des salariés qui bénéficieraient chaque année de « promotions ».

L'avenant n°9 donne donc à la Direction d'AG2R-ISICA un prétexte supplémentaire pour limiter encore plus les primes et promotions.

La « garantie » donnée par l'avenant n°9 de conserver notre niveau de salaire sera vraie le 1^{er} janvier 2009 ... dès le 2 janvier 2009 cela sera déjà moins sûr !!!

La déqualification des emplois organisée par l'avenant n°9 va permettre à nos Directions de remplacer les nombreux départs en retraite à venir (pour ceux qui seront remplacés) au moindre coût.

A ceux qui en douteraient encore, il est clair que la nouvelle classification ne vise qu'un objectif :

REALISER DES ECONOMIES DE GESTION ... SUR LE DOS DES SALARIES !

Quelques exemples de classement des emplois

EMPLOI	CLASSE (1)	R.M.M.G. valeur 2008	Equivalent Coefficient Salaire (2)
Employé administratif Employé aux Moyens Généraux	1	Niveau A = 1336€ Niveau B = 1371€ Niveau C = 1387€	Coefficient salaire = 159 Coefficient salaire = 163 Coefficient salaire = 165
Gestionnaire (Retraite, gestion de compte, Prévoyance, Santé, Adhésions, Contentieux) CRC Accueil ou Métier Conseiller CICAS	2	Niveau A = 1356€ Niveau B = 1399€ Niveau C = 1451€ Niveau D = 1527€	Coefficient salaire = 161 Coefficient salaire = 167 Coefficient salaire = 173 Coefficient salaire = 182
Gestionnaire II «chevronné» (Retraite, gestion de compte, Prévoyance, Santé, Adhésions) CRC Accueil ou Métier II «chevronné» Chargé de contentieux Conseiller CICAS II «chevronné»	3	Niveau A = 1463€ Niveau B = 1550€ Niveau C = 1661€ Niveau D = 1760€	Coefficient salaire = 174 Coefficient salaire = 185 Coefficient salaire = 198 Coefficient salaire = 210
Gestionnaire «réfèrent» (Retraite, gestion de compte, Prévoyance, Santé, Adhésions) CRC Métier «réfèrent» - CIL - Chargé de contentieux II «chevronné»	4	Niveau A = 1654€ Niveau B = 1721€ Niveau C = 1892€ Niveau D = 2118€	Coefficient salaire = 197 Coefficient salaire = 205 Coefficient salaire = 225 Coefficient salaire = 252
Animateurs d'équipes Responsable CICAS Attaché de relations extérieures I	5	Niveau A = 1975€ Niveau B = 2071€ Niveau C = 2384€ Niveau D = 2762€	Coefficient salaire = 235 Coefficient salaire = 247 Coefficient salaire = 284 Coefficient salaire = 329
Conseiller Clientèle face à face Assistant commercial Conseiller Clientèle Tourisme - CCGV Délégué social I	3	Niveau A = 1463€ Niveau B = 1550€ Niveau C = 1661€ Niveau D = 1760€	Coefficient salaire = 174 Coefficient salaire = 185 Coefficient salaire = 198 Coefficient salaire = 210
Assistant Technico-Commercial Conseiller Clientèle Epargne Conseiller Retraite Création d'Entreprise Délégué Social II	4	Niveau A = 1654€ Niveau B = 1721€ Niveau C = 1892€ Niveau D = 2118€	Coefficient salaire = 197 Coefficient salaire = 205 Coefficient salaire = 225 Coefficient salaire = 252
Attaché de relations extérieures II Responsable de services ou de pôles en CG Administrateurs outils systèmes réseaux Responsable entité informatique Analyste SI - Chef de projet SI	6	Niveau A = 2430€ Niveau B = 2492€ Niveau C = 2763€ Niveau D = 3080€	Coefficient salaire = 289 Coefficient salaire = 297 Coefficient salaire = 329 Coefficient salaire = 367

(1) : Classe 1 Niveau A jusqu'à Classe 3 Niveau C = catégorie Employé
 Classe 3 Niveau D jusqu'à Classe 5 Niveau D = catégorie Agent de Maîtrise
 Classe 6 jusqu'à Classe 8 = catégorie Cadre

(2) : Equivalent Coefficient Salaire = $\frac{\text{R.M.M.G. valeur 2008}}{\text{Valeur du point 1/10/08}}$ (réactualisée au 01/10/2008)
 Valeur du point 1/10/08 (8,40€ au 01/10/2008)



Avenant n°9 : Que va-t-il se passer maintenant ?

«Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par le positionnement individuel dans un niveau» (Avenant n°9 - article 14.2).

Le classement des emplois effectué, il s'agit de **positionner individuellement chaque salarié dans les niveaux prévus par l'avenant n°9** :

Niveau A : Débutant

Niveau B : Professionnel

Niveau C : Confirmé

Niveau D : Expert

Là encore, **c'est la DRH qui a pré établi une liste de classements**, liste qui devra être validée par la hiérarchie de proximité et les directions locales.

Entre le 20 et le 31 octobre prochain, chaque salarié recevra, des mains de son responsable, la notification de son classement (emploi et niveau).

Le salarié devra signer un accusé de réception pour justifier qu'il a bien reçu sa notification (**cette signature ne signifiera pas pour autant que vous êtes d'accord sur le contenu de la notification**). Les salariés absents recevront un courrier recommandé à leur domicile.

A partir de la date de la notification, le salarié aura 2 mois pour engager un recours « dûment motivé » auprès de sa hiérarchie et de la DRH. C'est à dire ... auprès des mêmes qui l'ont classé !

Vous pouvez contacter les délégués FO pour vous aider dans cette démarche de « recours »

RTT : FO gagne un jour supplémentaire pour l'année 2008

En 2006, nous avons dû intervenir auprès de plusieurs Inspections du Travail pour faire respecter les dispositions de l'accord RTT relatives aux cadres au forfait.

La direction AG2R-ISICA avait dû se résigner à leur attribuer une journée supplémentaire.

Le 11 juin 2008, les délégués syndicaux nationaux FO ont saisi la DRH par courrier, estimant que le nombre de jours RTT 2008 à prendre en compte n'étaient pas de 22 mais de 23 pour les salariés bénéficiant de RTT en journées ou ½ journées.

Le 10 septembre 2008, une réponse de la DRH aux délégués FO confirmait notre calcul :

LE 23^{ème} JOUR RTT POUR 2008 EST ACCORDE.

**Avec Force Ouvrière, défendons
nos accords d'entreprise**

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