

éditorial

Si vous n'êtes pas content, allez voir ailleurs !

Nombreux sont les salariés qui, un jour ou l'autre, ont entendu cette phrase alors qu'ils venaient faire part de leurs souhaits aussi bien en matière professionnelle que salariale.

Allons donc voir dans d'autres groupes de protection sociale ce qui s'y passe. Chez D&O, par exemple, le mois dernier, plusieurs accords paritaires ont été signés par FO. Parmi ceux-ci, une modification de la grille des coefficients de la catégorie Employé :

catégorie	à l'embauche	après 1 an	après 3 ans	après 5 ans
C	160	165	170	185
D	170	175	185	200
E	195	200	210	225

Les salariés classés en C et D passent au minimum après 8 ans d'ancienneté dans leur catégorie, dans la catégorie suivante au coefficient égal ou supérieur.

Les salariés ayant une ancienneté minimum de 15 ans et qui pourront bénéficier d'une retraite à taux plein peuvent partir "en pré-retraite maison" au plus 36 mois avant la date officielle. Le montant du salaire versé par D&O sera de 70% du dernier salaire brut ; l'indemnité de départ en retraite est majorée de 20% et un acompte de 80% de cette indemnité est versé au moment du départ. D'autres dispositions existent également en matière de prévoyance et de droit aux points retraite.

Intéressant, non ? Et, ironie du sort, le Directeur général de D&O est un ancien Directeur haut placé d'AG2R ... celui qui négociait les budgets (le plus souvent à la baisse) ...

Alors FO pose la question : pourquoi ce qui est possible ailleurs ne peut-il pas faire l'objet d'une négociation à AG2R ?

Deux réunions paritaires, prévues par la loi, auront lieu les 16 et 30 novembre 2006. Elles seront consacrées aux salaires et au temps de travail. FO y défendra les revendications suivantes :

- ✓ renouvellement des « 5 points salaires » étendus à tous les salariés
- ✓ prime de 500 euros pour tous
- ✓ répartition de la cotisation frais de santé : 70% employeur 30% salarié
- ✓ attribution d'un jour de repos supplémentaire pour compenser la suppression du lundi de Pentecôte
- ✓ possibilité de cumul des jours RTT
- ✓ négociation pour un plan de pré-retraite pour tous les salariés âgés de plus de 55 ans
- ✓ augmentation de la prime de transport pour la porter à 60% du coût des transports en commun et mise en place d'un chèque transport de 35€ mensuel pour les salariés utilisant leur véhicule personnel



sommaire

éditorial
Œuvres Sociales du CE

p1
p2

Œuvres sociales du CE

FO a toujours défendu l'idée que le Comité d'Entreprise doit privilégier les prestations à destination du plus grand nombre de salariés.

C'est le cas, bien entendu, des Chèques Vacances.

C'est le cas également du Crédit Loisirs Adulte, revendiqué par les élus FO, seuls, depuis 2000.

Cette idée (qui ne devait donc pas être si mauvaise !) a été reprise par l'actuelle majorité de gestion du CE et mise en place en 2005/2006.

C'est aussi le cas pour le bon d'achat de Noël, seule prestation du CE qui bénéficie à l'ensemble du personnel.

Or, la majorité de gestion actuelle se sert de ce bon d'achat comme variable d'ajustement comptable en fin d'année.

C'est ainsi que d'une année à l'autre, la valeur de ce bon d'achat est passée de 120€ à 100€, puis revenue à 100€ plus un colis « équitable ».

FO a toujours rejeté cette pratique et a toujours demandé que cette prestation atteigne le montant maximal autorisé par les règles URSSAF (5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale).

Pour 2006, nous avons été entendus.

Le montant du bon d'achat pour les salariés sera conforme à notre demande : 5% du plafond mensuel SS soit 129,45€ arrondi à 125€ pour des raisons administratives (l'URSSAF interdit, sous peine de redressement au premier euro, tout dépassement de la valeur autorisée).

Mais cette décision n'est valable que pour 2006.

FO n'a pas obtenu, à ce jour, un engagement du CE à fixer, de façon définitive, une valeur toujours égale au montant maximum autorisé.

Pour les deux années à venir, outre les points ci-dessus, FO souhaite que le CE développe **une politique plus sociale prenant en compte** notamment :

- **la précarité** qui ne cesse de progresser à AG2R (les CDD représentent plus de 8% du personnel)
- **la baisse du niveau de vie** en développant des actions spécifiques pour les salariés les plus défavorisés (prêt à la consommation à 0% par exemple en Commission Entraide)
- **les évolutions de la société** (multiplication des familles monoparentales, ouverture de toutes les prestations aux enfants de couples séparés ...)
- **l'aide à l'installation** aux nouveaux embauchés, notamment pour l'accès au logement.

C'est sur ces bases que les élus FO ont construit leur programme concernant la gestion des Œuvres Sociales du futur CE. Parce qu'il est essentiel que le CE soit davantage à l'écoute des besoins des salariés

La PRC : un changement de nos organisations

Le premier changement est la règle de détermination des institutions de liquidation et donc son influence sur les flux des dossiers.

La mise en œuvre de la PRC va impacter directement la répartition des tâches et l'organisation du travail :

- au niveau des services Retraite avec la centralisation de l'enregistrement et la scannérisation des dossiers sur 3 sites (La Villette, Montholon et Chartres)
- au niveau des services Gestion de comptes qui vont devoir assurer la réponse aux demandes de droits
- au niveau des CICAS qui vont prendre en charge des actes de codification jusqu'à présent effectués par les services Retraite.

Interrogée par les élus FO en CE le 5/10/06, la Direction a répondu que le plan de réorganisation des CG permettrait de répondre à ces changements. Or, la réorganisation des CG prévoit une stagnation du nombre de liquidateurs et une diminution importante d'effectifs dans les services Gestion de Comptes. C'est bien la confirmation que **la Direction d'AG2R entend faire face à une augmentation de 83% des dossiers AGIRC et 55% des dossiers ARRCO à effectif global constant.**

Le démarrage de la PRC se fera dès le 23 octobre pour un petit groupe de liquidateurs, avec des formations en novembre et décembre.

Dès le début de l'année 2007, les dossiers UGRR seront répartis automatiquement en fonction des ressources de chaque CG ; charge aux responsables de répartir ces dossiers entre les liquidateurs.

Il y aura également des conséquences sur le flux des courriers et des appels téléphoniques avec l'établissement des RSI (relevé de situation individuel) et EIG (estimation indicative globale) qui seront envoyés dès 2007.

C'est une modification importante de nos actuelles répartitions des fonctions entre CG et CICAS et au sein des CG entre gestion de comptes et liquidation Retraite. D'ici quelques années la liquidation Retraite ne sera plus qu'une gestion de fin de carrière. Il faudra soit reconvertir ces liquidateurs ou soit enrichir le métier en y affectant d'autres tâches ... A cela, la Direction n'a de réponse !

Le point de vue du CHSCT

Arrêts de travail pour déprime ou dépression, démotivation au travail, course à la productivité et à la rentabilité, relations tendues entre collègues ou avec sa hiérarchie ... Qui n'a pas un jour vécu ou vu autour de lui ce genre de situations ?

Cet état de stress quasi permanent peut conduire à une multiplication de phénomènes de harcèlement.

Lors de la dernière réunion du CHSCT AG2R, FO est intervenu, une nouvelle fois, pour réclamer la mise en place concrète d'une Commission de prévention du harcèlement. La DRH a, une fois de plus, refusé au motif qu'il « n'y aurait pas de cas ». Nous ne devons pas vivre dans le même monde !!!

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 21/06/2006, a apporté un élément essentiel sur le sujet : l'employeur, même en l'absence de faute de sa part, engage sa responsabilité en cas de harcèlement moral avéré commis par l'un de ses salariés. Cet arrêt oblige l'employeur à agir concrètement pour prévenir tout risque de harcèlement dans l'entreprise.

En 2003, le CHSCT unanime a demandé la création d'une Commission de prévention du harcèlement. Cet arrêt de la Cour de Cassation démontre la pertinence de cette demande. Pourquoi aujourd'hui seuls les élus FO continuent à intervenir en ce sens ?

Pour FO, il est essentiel que le CHSCT ait les moyens nécessaires pour intervenir sur tous les aspects concernant les conditions de travail (et pas seulement sur l'aménagement des locaux, domaine dans lequel la DRH voudrait le cantonner).

Un accord signé le 04/10/2006 par la CFDT, la CGC et la CFTC concernant le CHSCT prévoit 4 visites de sites par an. Or, il existe à AG2R près de 90 implantations ; à ce rythme là, il faudra plus de 20 ans pour visiter l'ensemble !!!

Il prévoit également des heures de délégation mensuelle supplémentaires pour les DP dans leur mission CHSCT (3 heures dans les établissements jusqu'à 99 salariés, 5 heures de 100 à 199 salariés, 7 heures de 200 à 299 salariés, 12 heures au-delà de 300 salariés). Mais ce crédit d'heures est à partager entre les DP titulaires...

FO n'est pas signataire de cet accord qui ne permettra ni aux DP ni au CHSCT d'assurer efficacement leurs missions face à la dégradation des conditions de travail de tout le personnel.

Lundi de Pentecôte

Depuis des mois, FO se bat pour faire rétablir les cadres au forfait dans leur droit au niveau des jours RTT. Rappelons qu'à l'occasion de la suppression du Lundi de Pentecôte, la Direction avait appliqué une « double peine » à ces salariés en leur supprimant en plus un jour RTT. Lors d'une rencontre avec les services de la DRH en juin 2006, nous avons finalement obtenu satisfaction.

Nous reproduisons ci-dessous le texte intégral du courrier de la Direction des Ressources Humaines adressé aux délégués FO qui confirme qu'à partir de 2006 les cadres au forfait sont rétablis dans leurs droits.

« Paris le 25 septembre 2006

Madame, Monsieur,

Nous nous étions engagés, après les discussions que nous avons eues avec vous, à rétablir le forfait cadre à 17 jours (minimum par an) en 2006.

Compte tenu du fait que la prochaine réunion paritaire est fixée au 14 novembre 2006 et que les calendriers RTT vont être diffusés mi octobre, nous vous précisons qu'une information officielle sur ce sujet sera faite aux cadres au forfait lors de la diffusion de ce calendrier.

Cette information leur précisera également que le forfait 2006 est de 17 jours au lieu de 16 jours. »

C'est un premier succès. Mais le Lundi de Pentecôte fait toujours débat :

- FO est intervenu de nouveau en réunion CE le 5/10/2006 pour obtenir **un jour de repos supplémentaire compensant la suppression du Lundi de Pentecôte.**
- FO est, d'ores et déjà, intervenu auprès de la Direction pour faire respecter la loi concernant **le mode de calcul de cette journée pour l'ensemble des salariés** (calculée comme une journée normale à AG2R alors que la loi limite à la durée journalière moyenne, soit 6h86 en application de l'accord RTT)

Une fois de plus, il apparaît que « l'interprétation AG2R » d'un certain nombre de dispositions légales ou conventionnelles se fait systématiquement au détriment des salariés.

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 (ISICA)