

éditorial

La Direction va-t-elle respecter ses engagements ?

En réunion plénière du Comité d'Entreprise le 7 février 2008, la Direction, sous prétexte de LA NOUVELLE CLASSIFICATION AGIRC-ARRCO, avait fait avaliser par l'ensemble des élus, hormis ceux de FO, la suppression de tous les articles de nos accords d'entreprise sur les classifications et rémunérations. La Direction avait néanmoins donné des garanties aux salariés présents au 31.12.2008 et engagés dans un processus d'évolution selon « l'ancienne grille ». Exemple : un salarié en E198 au 01/01/2008 a la garantie d'avoir un salaire correspondant à E209 au bout de 2 ans et à E219 après 5 ans.

Une des dispositions de l'avenant n°9 prévoit que chaque année, 20% des salariés doivent bénéficier d'une augmentation minimum de la RMMG de :

- 2 % pour ceux qui sont classés de 1 à 3C
- 3 % pour ceux qui sont classés de 3 D à 5
- 4% pour ceux qui sont classés de 6 à 8.

La Direction lors des négociations sur l'avenant n°9 à AG2R-ISICA avait proposé de porter le minimum à 4% pour tous. Non seulement à ce jour rien n'a évolué ... puisque aucune réunion de négociation n'a eu lieu depuis avril !

Mais des « échos », concernant les budgets 2010, indiquent que les augmentations « garanties » par l'accord AG2R-ISICA pour les salariés engagés dans une filière d'évolution selon l'ex-classification seraient comptabilisées dans les 20% de salariés devant bénéficier d'une augmentation selon l'avenant n°9.

20% du personnel AG2R-ISICA représentent environ 760 salariés. La Direction interrogée par FO en novembre 2007 a indiqué « qu'entre 2009 et 2012, 1089 promotions seront attribuées » (le nombre de salariés ne nous a pas été communiqué, or un salarié peut être concerné par plusieurs promotions) ... il ne restera donc pas grand chose pour les autres !!!

Les implications concrètes de l'application de l'avenant n°9 sont aujourd'hui visibles pour la quasi-totalité des salariés. A titre d'exemple, fiches de paie à l'appui : un employé embauché en décembre 2008 (ancienne qualification) et un autre embauché en février 2009 sur un poste identique avec le même classement (2 B), la différence est de 50 € EN MOINS PAR MOIS pour le 2ème !!!

Entre les dispositions de l'avenant n°9 et les décisions budgétaires de la Direction ... on peut imaginer les économies réalisées sur le dos des salariés.

Lors des discussions sur l'avenant n°9, la Direction a toujours indiqué (certes verbalement) que la « garantie » du maintien des promotions prévues par l'ancienne classification n'aurait pas de conséquences sur les augmentations prévues dans l'avenant n°9.

Pour les salariés AG2R ISICA, il serait impensable que la DIRECTION NE RESPECTE PAS SES ENGAGEMENTS !

sommaire

éditorial	p1
Accord sur l'égalité Hommes/Femmes à AG2R-ISICA	p2
Avenant 9 : la Direction répond sur les CICAS – Accord d'intéressement	p3
Elections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel	p4



Accord sur l'égalité Hommes/Femmes à AG2R-ISICA

Entamée en janvier 2008, la négociation sur ce sujet a abouti à la signature d'un accord courant juillet 2009.

Après que **FO ait demandé et obtenu que la « règle du débit-crédit » pour les salariés à temps partiel ne s'applique plus sur les jours enfants malades et les congés exceptionnels à effet du 1^{er} janvier 2009**, cet accord permet d'apporter de nouvelles garanties, en particulier aux salariés à temps partiel.

FO a décidé d'être signataire de ce texte qui reprend un certain nombre de nos revendications.

Notamment :

1/ que le temps partiel ne soit pas pénalisant pour l'évolution professionnelle des salariés concernés et surtout qu'il ne soit pas un motif pour leur refuser le poste auquel ils postulent.

- L'accord répond à notre demande en spécifiant que « Les collaborateurs travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que les salariés travaillant à temps complet » (au cas où vous rencontreriez des difficultés sur ce point, les délégués FO sont à votre disposition)

2/ que les salariés qui passent de temps plein à temps partiel ou de temps partiel à temps plein soient maintenus dans leur emploi

- L'accord répond à notre demande en précisant que le choix du salarié de son temps de travail se fait prioritairement dans le cadre de son emploi

3/ le retrait d'un article du projet d'accord qui donnait la possibilité à la Direction de « créer des postes à temps partiel »

- la suppression de cette disposition (inacceptable pour nous car elle remettait en cause le principe du temps partiel choisi) a finalement été acceptée par la Direction.

4/ que les salariés à temps partiel qui le souhaitent puissent bénéficier d'une retraite calculée sur la base d'un salaire reconstitué temps plein

- L'accord répond partiellement à notre demande en ouvrant cette possibilité par la signature d'un avenant au contrat de travail aux salariés à temps partiel pour une durée limitée (notamment en congé parental)

5/ le maintien de la couverture Frais de Santé pour les salariés en congé parental dans les mêmes conditions de répartition des cotisations Employeur/Salarié que pour l'ensemble du personnel

- L'accord répond partiellement à notre demande puisqu'il prévoit le maintien de cette couverture et la prise en charge de 25% de la cotisation par l'employeur (antérieurement la totalité de la cotisation pesait sur le salarié).

Par ailleurs, une seule de nos demandes a été rejetée : celle de prendre ses heures de formation DIF pendant le temps de travail.

Tout au long de cette négociation, FO a rappelé que l'égalité professionnelle ne se limitait pas à l'égalité Hommes/Femmes et qu'il était nécessaire de négocier aussi sur l'emploi des handicapés et sur la diversité.

En réunion plénière du Comité d'Entreprise de juillet 2009, la Direction s'est engagée à ouvrir des négociations d'ici la fin de l'année.

Avenant 9 : la Direction répond sur les CICAS

Extraits de notre mail à la Direction

« En fin d'année 2008, plusieurs salariés de plusieurs CICAS gérés par AG2R ont adressé collectivement un courrier à la DRH demandant la révision du classement des emplois CICAS en classes 3 et 4 dans la nouvelle grille de classification. L'ensemble des responsables CICAS ont saisi la DRH pour un classement de leur emploi en classe 6.

Nous avons pu constater que la quasi-totalité des groupes - notamment REUNICA, MALAKOFF-MEDERIC- avaient classé des emplois de conseillers CICAS en classes 2,3 et 4 et des emplois de responsables CICAS en classe 5 et 6. PREMALLIANCE a fait une avancée, en revoyant à la baisse le nombre de collaborateurs en classe 2, en créant une classe 4 pour les conseillers retraite et une classe 6.

AG2R est un des très rares groupes a ne pas avoir revu sa position limitée en classe 2 et 3 pour les conseillers CICAS et en classe 5 pour les responsables CICAS.

Sur ces bases, les délégués FO d'AG2R ont, en février 2009, contacté le Président de l'ARRCO en vue d'obtenir une unification de ce classement au niveau de la branche.

Nous savons que, certes de façon informelle, les Directions concernées de l'ARRCO sont intervenues auprès d'AG2R pour que soit rapidement trouvée une solution satisfaisante au classement des salariés des CICAS.

Il n'y a donc, a priori, aussi bien côté ARRCO que côté Association des Employeurs, aucun blocage sur ce sujet. Or, à ce jour, rien ne semble avancer sur ce dossier à AG2R ... alors qu'une forte avancée a été réalisée par PREMALLIANCE.»

Extraits de la réponse de la Direction

« Je fais suite à votre mail du 28/05 et vous confirme qu'une réflexion est toujours en cours quant à l'actualisation de la classification des emplois CICAS au sein de notre groupe. Cette réflexion menée conjointement par la DARC, la direction CICAS et la DRH vise à prendre en compte à la fois :

- l'évolution du métier au travers de l'information des actifs notamment
- la prise en compte de la PRC qui permet entre autre d'envisager la mutualisation de l'activité entre les différents CICAS du groupe
- l'évolution de l'organisation en mode projet dans les CICAS et la création de responsabilités transverses comme cela a déjà été le cas au travers du projet visant à la certification de l'activité interlocution.

... le groupe de travail sera en mesure de rendre ses préconisations à la fin du 3ème trimestre. Les évolutions probables des périmètres de responsabilité et des métiers nous permettraient alors de réaliser une nouvelle pesée des postes, au moins pour les responsables. »

Accord d'intéressement pour 2009, 2010 et 2011

Un accord d'intéressement ne doit pas se substituer aux éléments de salaire : c'est la position constante de FO.

A AG2R, nous aurions pu être signataire en échange d'une simple phrase ajoutée à l'accord : «**que le salarié perçoive le salaire de l'année précédente (hors prime et promotion) majoré au minimum de l'indice INSEE**». La Direction a refusé d'intégrer cette disposition à l'accord d'intéressement.

Or, notre demande pour cette garantie d'évolution salariale est d'autant plus importante **pour cet accord d'intéressement qu'il est valable pour 2009-2010-2011 soit la durée du plan d'entreprise.**

L'accord, de façon claire, prévoit que l'indicateur « maîtrise des coûts » doit évoluer de -1% à -3% entre 2009 et 2011 ; il prévoit même que si les économies de frais de gestion atteignent 10% au lieu de 8% en 2011, un bonus supplémentaire pourrait être versé.

Est-ce une façon déguisée pour la Direction de faire avaliser par les signataires de l'intéressement les projets d'économies prévus dans le plan d'entreprise ?

Le 15 mai dernier, les simulations effectuées par la Direction prévoient pour 2010, un montant moyen de prime de 1170€ par salarié; 15 jours plus tard, le montant n'était plus que 780€! Que restera-t-il d'ici l'an prochain?

FO a donc donné un avis défavorable, lors de la consultation du CE ; CFDT, CGT, CGC ont donné un avis favorable.

Dans le cadre de la loi du 03/12/2008, les entreprises pouvaient verser une «prime exceptionnelle d'intéressement» (même s'il n'y a pas d'intéressement sur l'année) d'un montant maximal de 1500€ par salarié.

A AG2R-ISICA, la Direction a débloqué une enveloppe de 1M200 € (à titre de comparaison, le coût du nouveau logo serait de 2M500 €!!!) soit la moitié de l'enveloppe intéressement de 2008 ... la prime moyenne sera de 300€ environ par salarié.

Le montant sera calculé selon les termes de l'accord d'intéressement : 40% en fonction du temps de présence-60% en fonction du salaire (FO avait demandé le versement d'une prime identique pour tous) sur la période de référence 01/01/2009-31/08/2009. Cette prime sera versée fin septembre.





Elections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel

Pour tous les salariés, le vote pour le Comité d'Entreprise se fera par Internet (ou par correspondance pour les salariés absents pendant la période, le vote devra être adressé à une Boite Postale spécifique créée pour l'occasion).

La principale nouveauté concerne les Délégués du Personnel : le vote par Internet est étendu à toutes les Directions Régionales (CICAS compris), ainsi qu'à Brune, Haussmann, Dolet, Montholon et Chartres.

Pour tous les sites hors Brune, Haussmann, Dolet, Montholon, Chartres et DR, le vote des Délégués du Personnel se fera de façon « traditionnelle », le jour du scrutin a été fixé au jeudi 19 novembre.

Nous avons constaté lors des élections précédentes que le vote par Internet avait entraîné une chute du taux de participation. Pour y remédier, FO a demandé et obtenu l'augmentation du nombre de jours d'ouverture du site de vote électronique (de 3 jours en 2006 on passe à 7 jours ouvrés en 2009).

Le vote par Internet s'étalera du lundi 9 novembre à 8H00 au mercredi 18 novembre à 18H30.

Le dépouillement aura lieu le jeudi 19 novembre.

Fin septembre, chaque électeur recevra à son domicile, par courrier postal, un code secret unique et un mot de passe générés de manière aléatoire par la société Election Europe (société organisatrice du vote électronique).

A l'aide de ce code unique, le salarié pourra voter en toute confidentialité en se connectant sur le site sécurisé créé pour l'occasion par la société Election Europe, soit de son poste de travail, soit de tout autre ordinateur de l'entreprise ou de son domicile.

Une fois connecté, l'électeur pourra visualiser les bulletins de vote correspondant à son collègue, et ce pour l'élection des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel des sites concernés.

Ce code secret et ce mot de passe serviront à la fois pour les élections du CE et pour les élections des Délégués du Personnel pour les sites concernés. L'électeur devra procéder à trois votes distincts : Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel titulaires, Délégués du Personnel suppléants.

**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**