



Hold-up manqué à Levallois (Siège de Réunica)

Il était 11h 17 mn en ce mercredi pluvieux quand un forfait fut évité de justesse au siège de Réunica.

Se déroulait alors une exposition sur les **rémunérations**.

Dès l'ouverture, une délégation d'employeurs s'était introduite subrepticement dans la salle de négociations voulant s'emparer dans la vitrine des acquis sociaux, de l'un de ses bijoux très souvent convoité : les 14 mois de rémunération. C'était sans compter sur les agents de sécurité (une intersyndicale regroupant toutes les Organisations Syndicales AG2R/Réunica/ Systaliens) de « Protection Sociale » organisme chargé de protéger ces biens, acquis de haute lutte.

Vite **démasqués**, les suspects ont été **interpellés** par les agents de sécurité.

Quelques instants plus tard, le contrôle des papiers (propositions sur les rémunérations) a révélé que d'autres valeurs faisaient l'objet de convoitises.

L'intention était manifeste de **faire disparaître** des accords collectifs Réunica/Systaliens ou AG2R:

- prime de transport individuel,
- prime anniversaire,
- allocation jeunes enfants de moins de 3 ans,
- prime de scolarité,
- prêts,
- complément de rémunération à hauteur de 10% pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, ou d'un enfant handicapé,
- compensation en cas de grève des transports
- harmonisation des classifications

et de **fortement dégrader** :

- la gratification médaille du travail (baisse importante des montants, règles drastiques de non cumul)
- ... et d'autres encore.

La précédente exposition sur « **le temps de travail** » avait déjà donné lieu à plusieurs interpellations suite à de **nombreuses dégradations** sur l'aménagement du temps de travail.

Plusieurs heures d'interrogatoires (près d'une dizaine de réunions de négociations depuis le début de l'année) ne semblent pas avoir entamé leur désir manifeste de se poser en pourfendeur de l'existant et les avoir découragé de commettre leurs forfaits.

L'**intérêt général** (la construction du 1er Groupe de Protection Sociale) nécessite une condamnation, à revenir avec de meilleures intentions: construire plutôt que détruire un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cela passe par la négociation d'un « **bon statut** » comme la Direction s'y est engagée, pas par une photocopie de la Convention Collective.