

Négociations des futurs accords d'entreprise Où en sommes-nous ?

Aujourd'hui nous ne connaissons pas les intentions définitives de la Direction si ce n'est qu'elle se place dans le cadre des directives de l'ARRCO – AGIRC d'une baisse des dotations de gestion, d'une réduction des dépenses de personnel (baisse de la masse salariale et des emplois) approuvée par le MEDEF et les autres organisations syndicales.

Thèmes déjà abordés :

Sur le temps de travail et son organisation, la direction veut réduire le nombre des modalités de prise de RTT actuellement en vigueur chez REUNICA et refuse de les étendre à tous les salariés du futur GIE AG2R REUNICA. Ce n'est pourtant qu'une question d'organisation, qui ne coûte rien et qui peut permettre de tendre vers l'équilibre : vie professionnelle, vie personnelle.

Sur les salaires, la Direction reste dans le cadre de l'avenant N° 9, non signé par la CGT, qui réduit à la portion congrue les augmentations collectives sans pour autant les remplacer, à la hauteur souhaitée, par des augmentations individuelles, argument vendu par les signataires de l'accord.

Sur les périphériques entourant la rémunération : frais de transport, médailles du travail, primes anniversaires, primes de rentrée scolaire, allocations garde d'enfants de moins de trois ans, allocation pour enfant handicapé, etc., les propositions visent la réduction ou la disparition...

Sur les frais de santé et la prévoyance la Direction s'obstine à retenir des propositions inférieures aux contrats en vigueur mais aussi aux contrats vendus à certains de nos clients. De plus, elle ne veut tenir aucun compte de la structure des effectifs du futur GIE pour adapter la cotisation (nombreux salariés seuls notamment qu'elle veut obliger à payer le prix fort).

Sur les dispositifs de fin de carrière et la retraite supplémentaire en vigueur chez AG2R:

Une approche particulière : faire des économies en supprimant du salaire différé qui nous revient et qui a été provisionné au fil des ans pour justement garantir ces engagements vis-à-vis des salariés.

a) **ATT (Aménagement Temps de Travail)**: permet aux salariés de capitaliser sur un « compte » des jours de congés, de RTT et/ou de rémunération. Cette capitalisation est abondée par l'employeur et permet ainsi, tout en restant salarié du groupe, une activité à temps partiel ou un départ anticipé jusqu'à 18 mois. La direction propose purement et simplement de ne plus abonder l'épargne financière (13ème mois, allocation vacances et indemnité de départ en retraite). Elle désire aussi la suppression du paiement du préavis de 6 mois qui jusqu'à maintenant était non effectué mais payé. Cerise sur le gâteau, un éventuel accord serait révisable tous les 3 ans. Ainsi, vous pourriez ne pas avoir les mêmes conditions que votre collègue qui aurait signé son ATT 1 mois plus tôt ou 1 mois plus tard !

Précision importante: tant que le salarié n'aura pas signé son adhésion au dispositif, soit 3 ans avant le droit à pension à taux plein, l'abondement n'est pas acquis.

b) **Garantie de Ressources:** lors du départ en retraite ce dispositif permet aujourd'hui de vous garantir 70% de votre dernier salaire annuel brut jusqu'à 65 ans. La direction envisage... sa suppression. Ainsi, un salarié né en 1970 ne bénéficierait à l'âge de sa retraite que de 65% (taux de remplacement estimé : Retraite de base + retraite complémentaire) s'il est non cadre et 48% s'il est cadre.

De même que disparaîtrait dans ce dispositif, le maintien de la Mutuelle et de la Prévoyance Décès jusqu'aux 65 ans du salarié aux conditions des salariés actifs.

c) **Article 39** (rente viagère): L'encadrement (AM et cadres) et les salariés ayant eu des suspensions de contrat (congé parental, longue maladie, invalidité, etc.) sont eux aussi très attaqués puisque la direction propose... la disparition de ce complément de retraite qui garantit une pension minimale (58% de la moyenne des 3 derniers salaires annuels brut). Ainsi, toujours selon les taux de remplacement estimés, un cadre né dans les années 1970 perdrait en l'état plus 10% de complément de retraite.

d) **Article 83** (rente retraite supplémentaire): La direction propose que les cotisations liées à ce dispositif existant, soient plus importantes (pour l'employeur comme pour le salarié) estimant qu'à terme (très, très long terme !) cette rente viendrait se substituer aux avantages actuels.

e) **IFC** (Indemnités de Fin de carrière): retour à la CCN, 9 mois maximum, à acquérir après ... **44 ans de bons et loyaux services dans la protection sociale contre 14 ans aujourd'hui.**

On le voit c'est une baisse générale de droits importants pour les salariés de REUNICA, SYSTALIANS et AG2R.

Par ailleurs, la CGT a rappelé un principe de base intangible : la mise en œuvre du nouveau statut ne peut avoir pour conséquence, la baisse du salaire net mensuel.

Les négociations sont loin d'être terminées et l'intervention des salariés quelle que soit leur appartenance d'origine et leur catégorie socioprofessionnelle sera décisive pour obtenir un «**nouveau statut**» digne du premier Groupe de Protection Sociale.

LA CGT NI AUCUN SYNDICAT NE PEUT RIEN FAIRE SEUL VOTRE AVENIR DEPEND DE VOUS !

Contactez vos élus, syndiquez-vous !

Bulletin d'adhésion à la CGT AG2R

Nom Prénom :

Adresse

Téléphone :..... Signature

Bulletin d'adhésion à remettre à un(e) militant(e) CGT de votre connaissance ou à renvoyer à
Syndicat CGT
AG2R LA MONDIALE
35 Bd Brune - 75014 PARIS
Courriel : francois.couturier@ag2rlamondiale.fr