

## LA FIN DES NEGOCIATIONS : Quels projets ? Pour quel bilan ?

### Votre mobilisation n'a pas été vaine !

Nous résumerons ce long parcours en quelques mots :

1. **Unité** entre les organisations syndicales
2. **Rassemblement** de tous les salariés
3. **Médiatisation** des mouvements de grève

Des gestes forts qui ont interpellé à la fois les membres du conseil d'administration, les médias, mais surtout notre Directeur Général.

Au final : un retour à la table des négociations de la DRH, une prolongation des accords existants, un autre échange entre partenaires sociaux et des résultats significatifs.

**Citation W CHURCHILL: « Construire peut être le fruit d'un travail long et acharné. Détruire peut être l'œuvre d'une seule journée »**

### Qu'en pense l'UNSA :

**Au verso**, nous exprimons notre point de vue sur les dispositions obtenues ou supprimées. Nous vous joignons également des tableaux synthétiques comparatifs des droits existants sur chacun des ex périmètres, des droits futurs proposés. Ils vous donneront une idée d'ensemble du nouveau projet.

Nous sommes partis de loin ! De plus, les évolutions économiques et les contraintes budgétaires de nos Fédérations qui remettent en cause nos acquis, ne nous ont pas aidés !

Mais, notre Directeur ambitionne que notre groupe soit leader de la protection sociale en France. Alors, oui, ça ne peut passer que par de bons accords sociaux pour ses propres salariés car ce sont les efforts et le travail des salariés qui construisent ce groupe !

Les propositions mettent à la disposition de chacun, quel que soit son histoire dans le groupe (jeune, sénior, employé ou cadre...) un large panel de droits sociaux. Nous vous laissons juges.

### L'importance de 4 Accords distincts proposés en signature :

- Mutuelle et prévoyance
- Centres relation client et CICAS
- Un accord « activité » qui comprend :
  1. Temps de travail
  2. Compte épargne temps (CET)
  3. Rémunérations
  4. Plan Epargne Entreprise (PEE)
- Un accord « fin carrière » qui comprend :
  1. Retraite supplémentaire (Art.39),
  2. PERE et PERCO
  3. Dispositif CET fin de carrière
  4. Indemnités de départ à la retraite

Ces accords sont proposés en signature individuellement. Les organisations syndicales qui les parapheront devront représenter au total au moins 30% des voix au 1<sup>er</sup> tour des élections du CE.

La répartition des thèmes par accord n'est pas innocente. Sur un même accord des thèmes avantageux pour les uns, réducteurs pour d'autres ...



## NOTRE POINT DE VUE quelque soit les périmètres

### MUTUELLE :

On regrette

- Le plafonnement de remboursement de certaines garanties imposé par le contrat responsable non atteint
- Une cotisation forfaitaire unique induisant un surcoût
- La baisse de certaines garanties « à lourds frais » (prothèses dentaires)
- Un niveau élevé de frais de gestion
- L'abandon de la participation pour les retraités

Un point favorable : une compensation sur le salaire brut pour le maintien du salaire net

### Rémunérations :

Des gains sur les % d'augmentations individuelles (AG2R) et une prime de vacance égale à un mois de salaire pour tous, mais des baisses sur les primes « médailles du travail », abandon de la participation de l'employeur sur la prime de rentrée scolaire et sur les cotisations retraites des temps partiels (REUNICA)  
La fin de certains dispositifs est à « relativiser » avec le maintien du salaire net garanti (GMP, prime de transports individuels...)

### Retraites supplémentaires :

Fin progressive des dispositifs ex-AG2R (A39, Garantie Ressources), compensée en partie par l'amélioration (pour les ex AG2R) et la mise en place (Ex Reunica/Systaliens) d'un Plan d'Épargne Retraite Entreprise (Art. 83)

### PEE/PERCO : Encourager l'épargne

Un rendement très attractif permettant d'épargner jusqu'à 11 000€/an pour 7 000€ versés (Intéressement, jours de CET, versements volontaires, ..). Très attractif certes, mais surtout très (trop ?) « Élitiste ». Question de culture (et de moyens surtout). A vous de voir : **Cigale ou Fourmi ?**

### TEMPS DE TRAVAIL : On a du choix !

Pour l'UNSA cela doit permettre de concilier vie privée/vie professionnelle :

- Une réduction annuelle du temps de travail
- Conserver ses anciennes formules pour les ex Réunica/Systaliens (en particulier les temps partiels scolaires)
- Pour les Ex- AG2R , plus de flexibilité dans l'utilisation des jours RTT.
- Opter pour un éventail de nouvelles formules en 09/2016 pour une prise d'effet au 01/01/2017
- Une pause déjeuner de 30 mn minimum

On déplore la complexité de la gestion des temps partiels, la limitation des crédits d'heures, une utilisation réduite du « crédit » rentrée scolaire.

Un point de vigilance : la réelle liberté de pose des jours RTT dits « libres ».

### Indemnité de départ à la retraite (IFC)

Pour les ex-AG2R, retour progressif au calcul de la CCN (= ex Réunica), avec des mesures transitoires jusqu'en 2020 pour amoindrir la perte « sèche » : 42 ans d'ancienneté pour acquérir l'IFC maximum (9 mois de salaire) au lieu de 15 ans actuellement.

### Centres relations clients: Des négociations toujours en cours :

Un dossier complexe en lien avec une réorganisation des métiers et de la sous-traitance. Une spécialisation des compétences à éclaircir (détails des tâches, classifications)

CRC accueil niveau 1

CRC métiers niveau 2

L'UNSA est aussi soucieuse de l'accompagnement au développement des compétences et à l'employabilité des télé-conseillers.

Un **projet** de pause déjeuner à 45 mn, de l'attribution d'une prime individuelle uniquement pour les CRC accueil et sur critères quantitatif et qualitatif.

### Utilisation du CET pour anticiper son départ :

En contrepartie d'un engagement à quitter l'entreprise dès l'obtention d'une retraite « minorée ou taux plein », l'employeur octroie un abondement. Le salarié peut donc anticiper son départ physique de l'entreprise en conservant sa rémunération.

Points négatifs : Pas d'abondement pour les retraites en surcote. Plus d'abondement sur l'indemnité de fin de carrière (Ex AG2R), un accord à durée déterminée (5ans), pas de garantie d'embauche pour compenser les départs planifiés.