



*Libres ensemble*  
LA MARQUE AUTONOME

**N°1 : Février 2021**

**U**nis et **N**ovateurs  
dans  
la **S**olidarité et l'**A**ction

## Sommaire

**Page 2 : « Poursuivons l'effort »**  
Retour sur les propos d'André  
Renaudin au CSE du mois de  
Janvier.

**Page 2 : Elections 2021 : L'UNSA a**  
besoin de vous

**Page 3 : Négociations télétravail :**  
Le flex office : Pourquoi pas ?

**Page 3 : Brèves de dernière**  
**minute :** Recouvrement des  
cotisations retraite  
complémentaire, Via Santé ..

**Page 4 : Plan de performance du**  
**Groupe.** Des raisons de  
s'inquiéter ?

**Page 4 : Courrier des lecteurs :** 2  
questions sur le congé de fin de  
carrière.

## Au sommaire du prochain n°

**L'UES AG2R : Une unité sociale**  
sûrement. Une unité économique  
sûrement pas !!

**Assemblées générales UNSA :**  
Calendrier proposé sur la 2<sup>ème</sup>  
quinzaine du mois de mars.

**Accord Intéressement 2021-2023**  
: Nos propositions d'amélioration

....

## QUOI !!! Y'a un nouvel UNSA ??

*Au mois de janvier, La section syndicale UNSA de L'UES AG2R a traversé une tempête qui a failli lui être fatale.*

*En effet, suite aux départs annoncés des 3 personnes les plus expérimentées de son bureau national après les prochaines élections, les 4 autres membres de celui-ci, moins expérimentés, ont décidé d'aller poursuivre leur carrière de représentant du personnel au sein d'un autre syndicat. Suite à ces départs simultanés, l'hypothèse d'envisager purement et simplement, la clôture de notre section a été soumis à l'ensemble de nos adhérents.*

*Et heureusement, un petit noyau d'entre eux qui ont une longue histoire avec L'UNSA s'est porté volontaire pour reprendre le flambeau. Soutenus par notre fédération nationale et par une majorité des adhérents qui ont décidé de rester fidèles aux valeurs défendues par l'UNSA, nous sommes motivés comme jamais pour maintenir l'UNSA dans le paysage syndical du Groupe. **Hors de question pour nous de baisser les bras et d'envisager de mettre la clé sous la porte, tant nous avons la conviction que cette vision différente du syndicalisme qui nous anime est nécessaire au renouveau du dialogue social au sein de l'UES AG2R.***

*A nouvelle équipe, nouvelle approche de différents sujets et notamment au niveau de notre communication. Nous vous proposerons désormais un magazine mensuel d'informations du Groupe dont vous trouverez ci-contre le sommaire. Nous espérons que vous prendrez plaisir à le lire,*

*Le nouveau bureau national de l'UNSA*

## Composition du nouveau bureau national UNSA

**Jean-Paul MASSIOT :** GIE AG2R, Contrôle interne Groupe, Esvres sur Indre, Délégué syndical central

**Slim KADDOUR :** GIE AG2R, Immobilier d'exploitation, Levallois, Délégué syndical central adjoint

**Laurent RUIZ :** IRC AG2R, Gestionnaire retraite Particulier, Levallois, Représentant section syndicale

**Sylvie PINTO-RENAUD :** IRC AG2R, Gestionnaire Référente Contentieux, Paradis, RSS adjointe

**Stéphane MICHELOT :** IRC AG2R, Gestionnaire retraite Particulier, Paradis, RSS adjoint

**Xavier BENARD :** IRC AG2R, Gestionnaire retraite Particulier, Bordeaux, RSS adjoint

**Patrick MAHON :** IRC AG2R, Immobilier d'exploitation, Strasbourg, RSS adjoint

# Poursuivons l'effort

Comme chaque année, M. Renaudin est venu échanger avec les élus du CSE sur le bilan de l'année écoulée et sur les tendances ou projets de l'année à venir.

Contrairement à nos craintes, notamment en raison de la crise sanitaire, les résultats du Groupe sont bons, voir très bons même en raison du contexte particulier dans lequel nous sommes : 180 M€ de résultats (ce qui conforte notre marge de solvabilité), une forte croissance dans le courtage Assurances, des résultats commerciaux supérieurs aux attentes, ..

Ces résultats confortent l'attractivité du Groupe sur les marchés financiers. Pour preuve, les offres de crédits reçues 10 fois supérieures à l'appel au marché pour « seulement » 500 M€. !!!

Face à cette avalanche de nouvelles plutôt rassurantes, un élu UNSA est intervenu en séance pour demander à M. Renaudin si cette situation économique nettement moins dégradée que nous aurions pu le craindre, mettrait le groupe et ses salariés à l'abri d'un après COVID-19 difficile ?

D'un coup, le ton a changé, l'enthousiasme a fait place à la réserve. Il y a les chiffres qu'on affiche dans les médias et les réalités du terrain. M. Renaudin nous a rappelé que pour traverser la crise le Groupe n'avait pas eu recours au chômage partiel, que d'importants investissements informatiques avaient été réalisés pour permettre un télétravail de masse, qu'en tant qu'assureur le groupe avait contribué à la solidarité nationale pour aider les plus précaires, que l'état nous taxe de 47 M€ sur le résultat en Santé, .. Nous sommes passé d'un d'un grand ciel bleu à un ciel très sombre en quelques minutes et il a conclu par ces mots « Poursuivons l'effort ».

Que M. Renaudin soit rassuré, les salariés, les efforts ils connaissent et ils les font depuis des années : des effectifs en baisse constante alors que la charge de travail augmente, des salaires sous perfusion, des outils informatiques plus que perfectibles, des process de gestion internes qui n'ont d'agiles que le nom, ...

A l'UNSA, nous n'avons aucun doute sur la capacité des salariés à les poursuivre. Nous espérons qu'au moment d'aborder les négociations annuelles sur les salaires la direction ne les oubliera pas, et que de son côté elle poursuivra son effort avec une politique de rémunération ENFIN à la hauteur des efforts consentis.

## L'UNSA a besoin de vous

C'est depuis le rapprochement entre le GIE AG2R et Réunica, que l'UNSA est présente dans le paysage syndical du Groupe. Pour autant, dès notre arrivée en 2016, nous avons réussi à faire quelques adhésions parmi les collaborateurs du périmètre historique d'AG2R, ceux-ci trouvant à l'UNSA une expression nouvelle et différente du syndicalisme. Plusieurs choses nous démarquent des autres syndicats :

- La section syndicale UNSA est totalement autonome par rapport à notre fédération, celle-ci n'a pas à être sollicitée par exemple lorsque l'on nous propose la signature d'un accord.
- L'UNSA n'est pas représentée au conseil d'administration du Groupe, ce qui nous met à l'abri d'une quelconque pression d'administrateurs syndiqués « dans la même maison ».

Nous ne prétendons pas être les meilleurs, nous ne nous attribuons jamais à nous seuls un succès collectif comme on peut le lire parfois, et nous sommes adeptes du pluralisme syndical favorisant l'expression du plus grand nombre.



Dans notre vision du syndicalisme concernant une entité comme l'UES AG2R avec un très grand nombre d'implantations sur tout le territoire national, la proximité avec les salariés est essentielle. Or, aujourd'hui nous manquons d'adhérents sur de nombreux sites parmi lesquels Marseille, Grenoble, Toulouse, Mons, Vivacity, Malessherbes, Orléans, ... Si vous aussi vous défendez le pluralisme, si vous aussi vous pensez qu'il est indispensable d'offrir une alternative aux syndicats « traditionnels », si vous aussi vous pensez que la proximité avec l'ensemble des salariés est essentielle pour bien appréhender le dialogue social, alors rejoignez-nous en nous sollicitant à l'adresse [unsa@ag2rlamondiale.fr](mailto:unsa@ag2rlamondiale.fr). Que vous soyez des sites cités supra ou d'ailleurs !!!

“ C'est dans l'effort que l'on trouve la satisfaction et non dans la réussite. Un plein effort est une pleine victoire. ”

Gandhi

# Télétravail : Le flex-office : Pourquoi pas ?

Le 4 février dernier, une délégation **UNSA** a participé à une séance de négociation sur le télétravail. Comme toutes les autres organisations syndicales nous avons revendiqué : un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail, l'élargissement des métiers éligibles au télétravail, la fourniture d'un mobilier adapté pour les personnes en situation de handicap ou pour celles souffrant de pathologies particulières (mal de dos, ..), l'accès au télétravail pour les personnes à temps partiel jusqu'à 50%, le versement d'une prime de participation aux frais d'exercice du travail en domicile en utilisant le barème proposé par l'URSSAF afin d'être exonéré des cotisations patronales et salariales.

La Direction en a pris note, elle devrait prochainement revenir vers nous pour nous communiquer sa réponse.

## Le Flex-office : Pourquoi pas ?

Négocier sans dogme ni tabou, c'est l'ADN de la nouvelle équipe **UNSA**. C'est la raison pour laquelle, **et nous avons été les seuls à le faire**, nous avons revendiqué que soit écrit dans le futur accord, une **expérimentation du flex office**. Pour quelles raisons :

- **Réfléchissons** : un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail, cela veut dire que le domicile devient le lieu de travail principal du collaborateur. Par conséquent, quelle utilité d'avoir un bureau personnel et fixe sur son site de rattachement ? Surtout au regard du coût du m2 de bureau ?
- **Réfléchissons encore** : En révisant le dogme « un salarié, un bureau fixe », cela peut permettre de mieux utiliser l'espace et de moins « tasser » les collaborateurs comme on nous le propose trop souvent aujourd'hui sur l'ensemble des sites, notamment dans la perspectives des déménagements et des fermetures de sites déjà annoncés. **Imaginons ensemble** que les m2 gagnés soient utilisés pour créer des espaces de convivialité qui manquent cruellement aujourd'hui sur certains sites, cela ne concourrait-il pas à l'amélioration de la qualité de vie au travail à laquelle nous aspirons tous, surtout après cette période de « confinement » à domicile ? ?

Pour l' **UNSA**, l'important ce n'est pas la vitesse, mais la direction. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons, dans un 1<sup>er</sup> temps, **expérimenter cette possibilité**. Nous avons tout à fait conscience qu'aujourd'hui, cette solution ne peut être déployée à grande échelle au sein du groupe et que les freins organisationnels sont nombreux, **notamment dans les services de gestion**. Et bien entendu, **le flex-office serait une option en plus**, accessible aux seuls volontaires et ne supprimerait pas les autres formules de télétravail déjà proposées.

Pour autant, nous pensons que cette solution pourrait d'ors et déjà être expérimentée à la DOSI et dans d'autres directions « support ». **Pour 2 raisons** :

- Certains locaux de la DOSI sont déjà aménagés dans l'esprit du flex-office (Esvres, ..),
- Les équipes de la DOSI et de certaines directions supports sont souvent éclatées sur plusieurs sites, contrairement aux équipes de gestion.

La direction a été attentive à nos propositions, **et nous a même confirmé en séance que cette solution était à l'étude de son côté !!** Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous en saurons plus.

## Quelques brèves de dernière minute

**Recouvrement des cotisations de retraite complémentaire par l'ACOSS** : Le MEDEF va probablement demander un report de sa mise en œuvre d'un an soit au 1<sup>er</sup> Janvier 2023.

**Via Santé** : Une réflexion va prochainement s'engager pour un rapprochement avec le GIE AG2R.

**Partenariat** : La banque postale IARD serait le partenaire privilégié par le groupe pour proposer une offre IARD à nos clients.

**Vie des sites** : Le projet d'aménagement des locaux de la DOSI des sites d'Esvres et Chartres sont reportés au 2<sup>ème</sup> semestre 2022. Une bonne nouvelle pour nos collègues informaticiens qui s'étaient très majoritairement opposés à ce projet.

**Notes de frais** : Une nouvelle version de l'outil Notilus sera déployée en 2021 permettant enfin d'entièrement dématérialiser les notes de frais. Finies les guirlandes de papier !!!

# Plan de performance du Groupe : des raisons de s'inquiéter ?

---

Comme on nous le répète tous les ans lors des séances de négociations annuelles des salaires, **les frais de fonctionnement du Groupe sont plus élevés que ceux de nos concurrents**, notamment sur le segment très concurrentiel de la Santé-Prévoyance. Ce qui n'est pas le cas pour la partie Retraite Complémentaire où au contraire, la direction a fait du zèle en prenant une nette avance sur la trajectoire de réduction des coûts imposée par l'AGIRC-ARRCO, notamment en matière de réduction des effectifs.

**Mais maintenant, c'est sûr, la baisse des frais demeure une priorité pour le Groupe !** Pour réussir là où elle a échoué depuis des années, La Direction a initié un plan de performance du Groupe avec un objectif de réduire ses frais de fonctionnement de 100 M€ sur 3 ans (2020-2022) :

- 20 M€ d'économies sur le schéma directeur immobilier,
- 25 M€ d'économies sur le budget de fonctionnement informatique,
- 8 M€ d'économies grâce à une plus grande dématérialisation des flux sortants,
- 9 M€ d'économies en gestion en Santé-Prévoyance (hors frais de personnel),
- 11 M€ d'économies pour les autres directions,
- 10 M€ d'économies au niveau des effectifs,
- 6 M€ d'économies par un moindre recours aux prestations externes (sauf pour les prestations santé),
- 5 M€ d'économies sur les déplacements et séminaires
- 6 M€ d'économies sur périmètre Via Santé (débat en cours).

Si certaines pistes d'économies ont été précisées (Fermeture de sites, Rationalisations des implantations en régions, réduction des frais d'affranchissement des courriers papier, arrêt de la Transat AG2R, ..), d'autres semblent moins précises, notamment en ce qui concerne les 10 M€ d'économies sur les effectifs. Pour l' **UNSA**, il s'agit là d'un point de vigilance absolue et nous ne manquerons pas d'interpeler prochainement la Direction à ce sujet pour qu'elle nous précise les contours des pistes qu'elle compte explorer.

**Un motif de réjouissance néanmoins :** Le respect de la trajectoire de baisse de frais en Santé-Prévoyance « dopera » un peu l'enveloppe distribuée au niveau de l'intéressement !

## Courrier des lecteurs

---

*J'envisage d'utiliser mon CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière pour anticiper mon départ de l'entreprise. Je bénéficie du dispositif de carrière longue et la date à laquelle je vais bénéficier d'une retraite à taux plein est le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Si j'envisage de prolonger ma carrière d'un an pour échapper au coefficient de solidarité Agirc-Arrco (-10% sur ma retraite complémentaire pendant 3 ans), puis-je quand même bénéficier du dispositif du congé de fin de carrière ? Je voudrais aussi savoir comment est calculé l'abondement si je n'utilise pas tous les jours épargnés sur mon CET ?*

**Réponse :** Si vous décidez de faire un an de plus par rapport à la date à laquelle vous avez une retraite à taux plein, vous pouvez continuer à bénéficier du dispositif de fin de carrière à condition de partir à la retraite avant l'âge légal, c'est-à-dire 62 ans. Dans votre cas, si au 1<sup>er</sup> septembre 2024 (Retraite différée d'un an) vous avez moins de 62 ans, vous conservez le bénéfice de l'accord.

Concernant le calcul de l'abondement, celui-ci est calculé sur les jours du CET effectivement utilisés pour anticiper votre départ de l'entreprise. Si vous avez 100 jours sur votre CET et que vous n'en n'utilisez que 60, l'abondement sera de 60 jours au lieu de 100 jours si vous les aviez tous utilisés (la règle étant un abondement de 100% sur les 126 premiers jours du CET utilisés).

**Point important :** si vous avez plus de 55 ans et que vous êtes intéressé par le congé de fin de carrière, rédigez votre lettre d'engagement avant le 30 juin 2021, date à laquelle l'accord actuel prend fin. Nous demanderons sa prolongation jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Vous aussi, posez vos questions par courriel à l'adresse [unsa@ag2rlamondiale.fr](mailto:unsa@ag2rlamondiale.fr)

Et si vous souhaitez être informé de l'actualité sociale de l'UES AG2R au fil de l'eau, inscrivez-vous à notre newsletter sur le site <https://ag2r-reunica.unsa.org/>