

ORGANISATION des services Retraite/Santé Prévoyance/Crc :

La plus importante du rapprochement, elle concerne **4500 salariés sur 30 sites différents**. Pour l'UNSA il est avant tout scandaleux d'afficher d'ores et déjà des projets d'externalisation et de recours à des CDD, alors qu'aucun dossier complet et détaillé n'est présenté aux partenaires sociaux sur :

- Les activités futures pour certains secteurs du groupe employant bon nombre de salariés
- L'adéquation des charges de travail / effectifs internes
- L'harmonisation des outils statistiques et pilotage
- L'uniformisation des pratiques sur les métiers de gestion

Le projet des Centres de Relation Client :

Pour certains une perte de compétences (retrait de la polyvalence) sans perspective d'évolution, une adaptation à de nouveaux métiers et outils. Elle s'accompagne aussi d'une distinction entre niveau 1 « accueil » et niveau 2 « métier », dont la définition exacte est inexistante. L'importance des prestataires sur ce métier ne rassure pas non plus ni sur le devenir du niveau « accueil », ni sur la qualité de service à honorer. L'UNSA a rendu un avis NEGATIF sur l'ensemble du projet.

**Restez informé ! Inscrivez-vous en un clic
notre newsletter :**

<http://ag2r-reunica.unsa.org/>

NEGOCIATION : Accord temps de mission

Très symbolique du comportement de la Direction.

Quel que soit la durée de déplacement d'un salarié quel que soit le motif, le temps maximum validé correspond à ce jour à la journée théorique travaillée du salarié.

Avec 52% de son personnel en province, un maillage de présence dans toutes les régions de France, la limitation de la capacité d'accueil des salles de réunions et la qualité restrictive des salles de Visio conférence, une réelle réflexion doit s'engager sur l'utilité et le nombre de déplacements entrepris par les salariés quel que soit, leurs métiers, et leurs fonctions dans le groupe.

L'accompagnement, la prise en compte de la fatigue est nécessaire. La DRH considère qu'en ayant signé un accord temps de travail en dessous des 35H elle n'a pas à s'investir dans ce type d'accord.

PIRE, elle n'applique pas le code du travail et la CCN dont nous vous rappelons un extrait : *«Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe(...). En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos"».*

Hors la loi donc, même avec une 1^{ère} intervention de l'inspection du travail en 2013. **A l'UNSA, notre patience a des limites surtout quand l'intérêt des salariés en pâtit. Nous avons réclamé l'application de celle-ci tout en intervenant en CE pour l'arrêt temporaire de tout déplacement Paris/Province notamment dans le cadre des formations.**

VOCABULAIRE INCONNU DE LA DIRECTION : le mot « partenaire » :

1. Que penser de la transmission aux instances de documents pour avis à rendre alors que les négociations avec les organisations syndicales ne sont pas terminées sur le sujet concerné. **Maladresse ou les dés sont pipés d'avance ?**
2. Que penser de convocations à des commissions de suivi mutuelle/prévoyance pour annoncer des redressements alors que les chiffres de bilan provisoire sont erronés, voir incomplets ? **Maladresse ou les dés sont pipés d'avance ?**
3. Que penser du refus à ce jour de transmettre dans la BDES (base de données qui servira demain à l'ensemble des instances et aux négociations) donc aux partenaires sociaux, un document primordial comme le rapport ORSA. Rappelons que **l'ORSA est un dispositif MAJEUR de surveillance prévisionnelle des risques** encourus par une entreprise. Ce rapport par ces différents volets, permet une analyse complète et approfondie de ceux-ci, projetée à court terme les facteurs internes et externes de leurs évolutions, analyse aussi la pertinence des méthodes utilisées pour y parer et surtout **détermine le besoin global en solvabilité du groupe pour une gestion saine et prudente.** **Maladresse ou les dés sont pipés d'avance ?**
4. Que penser du refus de négocier un calendrier des consultations obligatoires du CE, permettant à l'instance d'être force de proposition auprès du conseil d'administration sur la stratégie du groupe en amont du vote du budget par celui-ci ? **Maladresse ou les dés sont pipés d'avance ?**
5. Que penser de l'interprétation de l'accord pour la validation des jours d'absence pour enfants/conjoints/ascendants. Celui-ci n'évoque que la production d'un certificat médical, les refus se multiplient pour justificatif imprécis. **Maladresse ou les dés sont pipés d'avance ?**

Les représentants UNSA n'ont pas été élus ou désignés pour faire de la figuration !!