

## RASSURER le personnel Est-ce un objectif de la Direction ?

### Les avenants au contrat de travail :

Pour la Loi seule la durée contractuelle du Temps de Travail, oblige à un avenant au contrat de travail. Aucun obligation donc à formaliser une formule de temps de travail choisie au travers de celui-ci selon l'inspection du travail que l'UNSA a contactée.

Le procédé d'utilisation exclusive du e- parapheur pour signature de ceux-ci et pour validation de la formule demandée en 2017 ne peut également être opposable.

**En cas de non signature de l'avenant, le salarié verra le maintien de sa formule actuelle.**

Rappelons également qu'un avenant d'activité à temps partiel invoquant des notions « d'heures complémentaires » et « changement de répartition d'heures pour circonstances exceptionnelles ou raisons de service » ne peut être taxé de « hors la Loi ».

Une rédaction moins suspecte si la DRH avait présenté ces modèles d'avenant comme l'UNSA l'avait demandé...

**Espérons que la Loi et la CCN sur les temps de déplacements des salariés seront aussi respectées !**

### Négociation annuelle obligatoire :

LA DRH peut arguer d'une inflation à 0% et ne parler que de restrictions. Pour l'UNSA la réalité à fin octobre c'est une inflation de 0,4% et une prévision 2017>1%. Signalons aussi la volonté de la Direction de ne consacrer que 1,5% de l'enveloppe globale brute (en y incluant les augmentations individuelles). A la 1<sup>ère</sup> réunion la DRH déclare ne pas avoir envisagé d'augmentation collective....

### Comment croit-elle motiver ses salariés ?

- Réussir la grande ambition du Digital
- Soulager de l'environnement anxiogène lié la mise en place des nouvelles organisations
- Apaiser le mécontentement grandissant dû à l'interprétation DRH très restrictive des accords du statut commun
- Défier la concurrence avec l'engagement de tous
- Digérer les restrictions budgétaires des fédérations AGIRC/ARRCO
- Travailler plus avec encore moins de personnel !

**L'UNSA veut un geste fort de la Direction au travers d'une augmentation collective forfaitaire. Nous ne pouvons plus envisager de dérivatif tel qu'un supplément d'intéressement ou une hausse de la prise en charge patronale des contrats retraite supplémentaires.**

**Les salariés grondent Mr le Directeur, ne les entendez-vous pas ?**

### BUDGET du CE : Attention !!

Votre CE ne peut que subir la politique salariale de la Direction et doit lui aussi en assumer les conséquences. La baisse des effectifs (graduelle jusqu'en 2020 d'environ moins 1,5%) **réduit la masse salariale** (base de calcul de la dotation de gestion au Comité d'Entreprise).

Avec déjà moins 3% en 2016, nous n'avons à ce jour pu assurer le maintien partiel des barèmes des prestations sociales que grâce à l'apport des dévolutions des anciens CE et aux produits exceptionnels des ventes des appartements. Des mesures doivent être prises et pour l'UNSA l'établissement du **budget 2017 doit être à l'équilibre**. Pour ces raisons nous proposons un bon Noel adulte à 120€. Il aurait permis de limiter substantiellement le déficit 2016 et de ne pas grever le budget 2017 déjà restreint. Il permettait aussi d'intégrer en 2016, le remboursement du trop perçu sur la dotation **2016**. A défaut, ce remboursement sur 2017 amputera d'autant le budget 2017, **annoncé déjà en baisse conséquente d'au moins encore 3%**.

Le projet n'a pas été retenu par nos partenaires.

Il nous faut trouver un consensus pour le vote du budget 2017, l'UNSA a fait des propositions précautionneuses, avec à la fois le souci de vous garantir des subventions acceptables mais aussi celui de l'équilibre budgétaire, afin de ne pas compromettre l'avenir de prestations sociales et culturelles.

Restez informé ! Inscrivez-vous en un clic à notre newsletter : <http://ag2r-reunica.unsa.org/>

Echangeons ensemble : [UNSA@ag2rlamondiale.fr](mailto:UNSA@ag2rlamondiale.fr)

29 novembre 2016