



La fin d'une année agitée mais ...Que prédire pour 2017 ?

Rétro 2016, année importante pour tous les salariés du GIE.

Après plus de 20 mois de négociation, un accord sur le nouveau statut a recueilli les signatures requises. Grâce à votre mobilisation massive au mois de mars dernier, des points de blocage ont pu être levés.

L'UNSA a apposé sa signature sur les textes finaux (Rémunération, temps de travail, Santé et Prévoyance), Epargne Salariale, Dispositifs de fin de carrière, CRC). Chacun jugera sur le long terme s'il s'agit de bons ou de mauvais accords. Pour sa part L'UNSA a davantage regardé « la coupe à moitié pleine » en pesant aussi les risques d'application pure et simple de notre convention collective, à défaut d'accord avec les organisations syndicales. Ces accords sont pour nous, un point de départ à cette fusion, au regard du contexte économique et de la concurrence. Ils proposent pour l'ensemble du collectif une large gamme de droits (retraite, épargne, temps de travail etc..), en suivant son parcours d'ancienneté et de situation sociale dans l'entreprise. **Nous voulons continuer nos démarches pour les améliorer.**

En particulier, **notre plus grande insatisfaction reste le contrat santé** qui n'est pas à la hauteur d'un grand groupe de protection sociale. Certes le contrat responsable, et en particulier la nouvelle législation du Contrat d'Accès aux Soins n'améliore pas celui-ci. En voulant garantir un contrat mutuelle pour tous les salariés, sans harmoniser en même temps les conventions entre médecins/ spécialistes et les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, l'ETAT a accentué les restes à charge pour les bénéficiaires notamment en dépassements d'honoraires et les frais d'optique. Doit on passer par des sur-complémentaires ? En tout cas, l'UNSA continuera à se battre pour que notre contrat soit amélioré, cela induit aussi un effort de réduction des frais de gestion de celui-ci, quitte à se diriger sur la concurrence !

D'autres accords en 2016 n'ont pas retenu notre approbation, en particulier l'accord Astreinte ou l'avenant sur les fonds de placement PEE/PERCO.

Pour le 1^{er}, les propositions de récupération des temps d'intervention ne respectaient pas l'équité de choix pour tous les statuts concernés. Que dire aussi de la conception de la Direction d'une journée de travail le week-end ou un jour férié. Pour elle, celle-ci ne mérite pas d'autre compensation qu'une journée de récupération en semaine ! Pour l'UNSA c'est inacceptable, surtout lorsque, comme le stipule l'accord, celui-ci peut être appliqué demain à tous les métiers du Groupe.

Pour le 2^{ème}, il n'offre aucune possibilité de maintien des anciens PEE et PERCO (Groupama pour Systalians), ni des anciens fonds de placement (en particulier le fond FCPE REUNICA qui mobilisait l'intérêt de beaucoup de salariés de cet ex périmètre). Il contraint donc au transfert TOTAL des avoirs. Pour l'UNSA, le transfert des avoirs de l'ancien gestionnaire vers le nouveau aurait dû être à la seule initiative du salarié et non imposé par accord collectif.

Démarrage de 2017, négociation sur les mesures salariales.

Nouvelle année mais politique salariale identique !. La Direction tient toujours le même discours :

1. Une maîtrise des frais de personnel avec une évolution de la masse salariale limitée à 1,5%, et encore en déduisant :

- 0.3 % pour l'évolution de l'ancienneté
- 0.4% pour les réserves
- 0.4% pour les effets report des augmentations individuelles
- 0.04% pour les passages de A vers B (obligation CCN)
- 0.4% pour le coût de la hausse des rémunérations lié au passage du temps de travail de certains CRC ex ag2r de 32H à 34.18H

2. Un partage « habituel » et « inéquitable » de la valeur ajoutée au grand bénéfice de l'encadrement supérieur. Ainsi, en 2016, les primes exceptionnelles versées à l'encadrement représentent **79% de l'enveloppe globale pour seulement 27% de l'effectif.**

Seules les classes 7 et 8 bénéficient de la notion de « salaire variable » mis en avant par la Direction pour justifier son inéquitable répartition, **tout laisse à penser, comme les années précédentes, que moins de 5% de l'effectif consomme à lui seul plus de 50% de l'enveloppe globale.** N'oublions pas non plus l'absence de chiffres pour la catégorie « Hors Classes » (Membre du COMEX) !!

Pour l'UNSA, tout en étant conscient de l'environnement économique difficile et des restrictions budgétaires de nos fédérations AGIRC/ARRCO, nous déplorons à chaque fois, que les seules pistes d'économies présentées ne concernent que la réduction de la masse salariale. Ayons une réelle réflexion sur :

- Les autres dépenses à réduire (coûts des séminaires commerciaux ou managériaux tant en France qu'à l'Étranger, des réunions des administrateurs ?)
- Partageons plus équitablement la valeur ajoutée
- Considérons l'évolution globale des charges de personnel et non pas la seule masse salariale en incluant entre autre les 23M€ d'économies annuelles réalisées au titre du passif social!
- Récompensons les salariés du groupe qui travaillent plus avec beaucoup moins de collègues autour d'eux.

Autre négociation mal engagée à fin 2016, qui apportera son lot de désillusions en 2017, celle des temps de missions (déplacements). Négociation à suivre mais d'ores et déjà nous déplorons les premières intentions de la Direction de soumettre au Comité d'entreprise un projet de mesures unilatérales de sa part sans attendre la fin des négociations avec les organisations syndicales. **Est-ce leur conception d'un bon dialogue social ?**

2017, d'autres enjeux pour l'UNSA :

2017 sera aussi l'année de la mesure de la représentativité des syndicats au niveau national et au niveau de chaque branche. Au regard des excellents résultats obtenus chez AG2R-REUNICA, HUMANIS, APICIL et MALAKOFF MEDERIC sur la période 2013/2016, l'UNSA devrait être, **pour la 1^{ère} fois, représentative au niveau de la Branche des Institutions de Retraite Complémentaire.** Ce qui permettra à vos représentants d'être présents pour défendre vos intérêts lors des négociations de branche à partir du 2^{ème} semestre 2017.

2017, c'est aussi une nouvelle année électorale au sein de notre groupe. Nous aurons l'occasion de vous en reparler. Ces élections sont très importantes car elles permettent de mesurer la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (obtenir plus de 10% des suffrages exprimés au **1^{er} tour des élections des représentants « titulaires »** au comité d'entreprise) avec une nouveauté, l'application de la parité hommes/femmes sur les listes électorales!

L'UNSA, syndicat autonome, ne voit cette nouvelle année ni en rose, ni en noire. Avec toujours **la volonté d'un pluralisme syndical et d'une écoute de proximité avec vous**, nous nous sommes engagés à défendre au mieux les intérêts collectifs et individuels. Nous sommes AVANT TOUT sur le terrain, **pour remettre les valeurs humaines au cœur des stratégies de développement de nos Directions.** Avec des regroupements inévitables et des maîtrises de coûts qui ne doivent pas être faites à n'importe quel prix, l'inertie est dangereuse et redoutable. Rejoignez nos équipes pour renforcer votre droit à la parole.

POUR CHACUN DE VOUS ET VOS PROCHES



L'UNSA

Emet des vœux

D'une belle année 2017