

Budget des Activités Sociales du Comité d'Entreprise

Le budget des activités sociales du Comité d'entreprise a été voté à l'unanimité par l'ensemble des Organisations Syndicales. Rappelons que ce budget est construit dans un contexte difficile, avec une baisse constante de la dotation depuis 2016 (- 390 000 euros en 2018). Comme toujours, le Comité d'Entreprise, autour de la secrétaire et du trésorier CFDT, a su prendre ses responsabilités et construire un budget équilibré en limitant les baisses de prestations. **Pour la CFDT, les avantages du Comité d'Entreprise c'est du pouvoir d'achat supplémentaire pour les salariés** alors que la direction limite les augmentations salariales.

En résumé, le crédit global salarié, l'allocation étudiant et la prime de garde restent au même niveau que l'année dernière.

Une baisse de 10€ est appliquée sur les prestations crédit loisir enfant et rentrée scolaire et une baisse de 2€ par salarié sur le budget des associations.

Le budget 2019 a été voté à l'unanimité des élus.

Le niveau des prestations pour l'année 2019 :



Crédit Global Salarié			Crédit Loisirs Enfant
Quotient familiale	Montant avec au moins un enfant éligible aux prestations du CE	Montant sans enfant éligible aux prestations du CE	Montant
jusqu'à 13 000 €	650 €	680 €	290 €
de 13 001 € à 19 000 €	620 €	650 €	260 €
de 19 001 € à 26 000 €	570 €	600 €	230 €
de 26 001 € à 33 000 €	510 €	540 €	190 €
de 33 001 € à 39 000 €	460 €	490 €	130 €
supérieur à 39 000 € ou avis d'impôt non communiqué	390 €	420 €	90 €

Prime de garde	
enfant de 2 mois au 3ème anniversaire	80 € par mois
enfant de 3 ans au 6ème anniversaire	40 € par mois

Les primes de garde sont soumises à un plafond de ressources (revenu fiscal de référence du foyer) et elles sont limitées aux frais réels engagés

Plafond de ressources	Nombre d'enfant
40 000 €	1
43 000 €	2
46 000 €	3
50 000 €	4 et plus

Rentrée scolaire		Rentrée étudiant	
Primaire	50 €	Quotient familiale	Montant
Secondaire (de la 6ème à la 3ème)	100 €	jusqu'à 19 000 €	230 €
Lycée (jusqu'en terminale y compris CAP, BEP et BAC Pro)	110 €	de 19 001 € à 39 000 € ou avis d'impôt non communiqué	140 €

Le budget de l'entraide pour l'année 2019 correspond à plus de 98 000 €

Rapprochement MATMUT : en douceur...

Dans le cadre du rapprochement avec le groupe MATMUT, plusieurs projets de fusion de directions ont été présentés. Celui de l'Épargne et services bancaires impacte essentiellement des salariés sous statut La Mondiale. Pour la partie Engagement Sociétal, dont le périmètre est exclusivement AG2R LA MONDIALE, le rapprochement avec le groupe MATMUT n'aura aucune conséquence sur le fonctionnement actuel des équipes. Concernant la DSI, celle-ci va évoluer vers un nouveau modèle DSIO, incluant une dimension d'organisation des projets. Le nombre de bassins d'emploi est augmenté de ceux de la MATMUT (Rouen et Paris). Les directions respectives de chacun des groupes vont converger vers une gouvernance dédiée aux métiers et aux projets d'innovation. Les élus CFDT ont porté des questions, notamment sur les services externalisés et l'efficacité des outils à usage interne et externe.

CHARTRE DE BON USAGE DES OUTILS INFORMATIQUE ET DE COMMUNICATION : en force...

Cette chartre élaborée par la direction est la conséquence de l'absence d'accord paritaire trouvé sur le sujet de la déconnexion. En effet, une divergence d'analyse importante est apparue lors des négociations : la direction estime que se connecter (outils métiers, messagerie, ...) pendant le temps de repos fait partie désormais d'une évolution sociétale des usages de ces outils.

La CFDT et les autres organisations syndicales trouvent le texte ambigu et souhaitent un encadrement plus précis de l'utilisation de ces outils pendant les heures de repos, les congés, les RTT et les arrêts maladie. En effet, elles estiment que la possibilité de se connecter « hors période de travail », surtout sur les outils de gestion dans le contexte du télétravail, est assimilable à du travail dissimulé.

La direction veut se contenter de faire de la pédagogie et sensibiliser le personnel à ne pas se connecter pendant ces absences et surtout à ne pas répondre aux sollicitations des managers durant ces périodes. La CFDT sera vigilante quant aux dérives possibles liées à l'accès à distance des outils de travail.





Transformation de la distribution : dernier round !

Rappelons que la consultation des élus sera à l'ordre du jour du prochain Comité d'Entreprise, le 26 mars 2019.

Quelques informations complémentaires ont été données. Le management issu de La Mondiale sera plus important que celui des autres marchés (69% des postes). Et nous avons eu confirmation que les futures embauches seront réalisées sous le statut La Mondiale.

Pour les élus CFDT, les marchés AG2R REUNICA seront défavorisés. Allons-nous vers leur assèchement ?

Nous n'avons pas obtenu le détail des portefeuilles régionaux, y compris celui des branches professionnelles. Difficile dans ces conditions de juger si le dimensionnement des équipes et la répartition des portefeuilles sont équilibrés. Les grands comptes santé/prévoyance seront créés dans 14 régions. Pour les plus petits portefeuilles, une mutualisation pourrait s'opérer avec les autres fonctions d'une région ou entre régions.

Notons que la direction commerciale n'appliquera finalement pas les nouveaux dispositifs de rémunération pour les managers, comme annoncé précédemment. Toutefois ce sujet pourrait refaire surface dans les deux années à venir.

La CFDT a regretté l'absence de communication sur la réforme auprès des salariés concernés, contrairement aux engagements pris par la direction. L'information s'est arrêtée en région au niveau managérial.

En ce qui concerne le rapprochement avec la Matmut, il n'y aura pas d'impact immédiat, même si une synergie commune sera recherchée. Le Comité d'Entreprise a demandé que les challenges soient présentés rapidement aux commerciaux, même si l'information au CE est prévue fin mars. Les commerciaux ne peuvent plus attendre cette communication alors que l'année est déjà bien entamée.

La CFDT note que ses demandes complémentaires sur le dossier de la réforme de la distribution n'ont été que très partiellement satisfaites. Aussi, nous nous interrogeons, à ce stade, sur la nature de l'avis que nous pourrions rendre. Nous attendons le rapport qu'un expert nommé par le CE doit rendre mi-mars.

Plan d'entreprise Demain 2020 : toujours plus d'économie !

Au global le groupe est à presque à 35% de réalisation de son plan « demain 2020 »

La transformation est au cœur du plan d'entreprise, transformation de la distribution, de la retraite complémentaire, du digital et de l'industrialisation de la prévoyance et santé pour améliorer les performances.

Au regard de cet objectif, la DRH a expliqué chercher en parallèle l'amélioration de la qualité de vie de travail. Mais la CFDT déplore que le seul sujet porté aujourd'hui pour répondre aux dégradations des conditions de travail se limite au déploiement du télétravail.

Dans le domaine de la retraite, la CFDT remarque que le plan d'économies est largement dépassé. Faut-il rappeler que l'effort porte beaucoup sur la réduction des effectifs. Le domaine prévoyance santé est soumis à la même doctrine : une économie majoritairement effectuée par la diminution des effectifs. Ces derniers sont vecteurs d'une vraie dégradation des conditions de travail, alors que la performance des outils de gestion qui n'est toujours pas constatée.

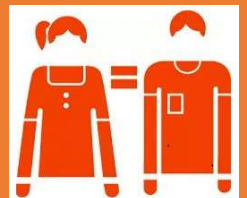
Concernant la transformation des métiers, la CFDT a déploré que la fusion des métiers de l'adhésion et de la gestion de compte des entreprises n'ait pas été présentée, et encore moins discutée. Pourtant ces métiers sont très différents et les mesures d'accompagnement restent inconnues.

En conclusion, la CFDT a expliqué que le plan d'entreprise est surtout porté par de grands principes généraux et que l'ensemble des salariés est mal informé et accompagné sur les aspects opérationnels. Les grands changements ne sont pas connus et génèrent de fortes inquiétudes. En réponse la DRH a admis que l'information par l'intranet n'a pas toujours l'impact escompté car les salariés ne disposent pas du temps nécessaire pour en prendre connaissance. Les élus CFDT attendent donc qu'un lien soit renforcé entre les managers et les salariés pour aborder ces grands sujets par des échanges « humains » au sein des équipes.

Egalité Femmes/Hommes : le groupe est-il réellement vertueux ?

La nouvelle loi sur l'égalité Femme Homme doit permettre entre autres de diminuer l'écart des rémunérations entre les deux genres. Rappelons qu'un écart moyen de 22% en faveur des hommes existe. Un nouveau baromètre est obligatoire, avec des pénalités financières appliquées si le score de l'entreprise est trop faible. Pour AG2R REUNICA, un score de 92 sur 100 peut être considéré comme élogieux. Pour autant, les critères retenus par le groupe – dont certains sont définis seulement par la direction sans être connus des élus - ne mesure pas la difficulté pour une femme à accéder aux postes à responsabilité. Un critère très significatif de la réalité en entreprise : le top 10 des plus hautes rémunérations dans lequel les femmes ne sont présentes qu'à 25%.

Les élus CFDT ont demandé un effort de cohérence pour réduire les écarts discriminatoires de rémunération toujours présents, mais surtout pour mieux promouvoir le déroulement de carrières des femmes. La négociation d'un accord d'entreprise qui va débiter sera, à ce titre, une occasion à ne pas manquer.



Cfdt-ag2r.com

Up **Chèque Déjeuner**

Estimant que les problèmes rencontrés jusqu'à présents sont en bonne voie d'amélioration, la direction a confirmé que la dématérialisation complète des titres restaurants serait effective au 1^{er} avril 2019 (hormis pour les DOM TOM, Monaco et la Corse).

ENSEMBLE AVEC VOUS

REJOIGNEZ-NOUS

Comité d'Entreprise du 28 février 2019