



## « **Négociation** » accord télétravail du 21 décembre 2021 **Acte 3 : Tombée de rideau**

Bien que quelques propositions de vos élus FO furent retenues dans celles proposées par la direction, force est de constater que cette dernière réunion de négociation concernant le nouvel accord télétravail entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, n'a pas comblé les attentes des salariés.

### Faisons les comptes :

- **Aide pour le règlement dû au surplus de nos factures suite à la mise en place du télétravail :**
  - La Direction propose 2 euros par jour de télétravail sans rétroactivité et représentant 16 euros par mois pour un télétravailleur à 2 jours/semaines en oubliant les frais occasionnés depuis Mars 2020.
  - Il faut savoir que les préconisations de l'URSSAF sont de 2,50 euros par jour (la Direction prend les préconisations URSSAF uniquement lorsque cela l'arrange) et que certaines entreprises vont bien au-delà voir jusqu'à 10 euros par jour de télétravail.
- **Aide à l'équipement acheté par les télétravailleurs depuis le début (confinement compris) :**
  - Mise à disposition d'une réserve de 150 euros sur une plateforme dédiée afin que les salariés puissent commander du matériel et/ou des consommables.
  - A savoir que la rétroactivité n'est pas retenue, pourtant les salariés se sont équipés majoritairement lors du premier confinement...
  - Il est à noter, selon le journal économique "La Tribune", qu'une proposition de loi visant à créer un "titre-télétravail", pouvant aller jusqu'à 600 euros par an, a été déposée à l'Assemblée Nationale (<https://www.latribune.fr/economie/bientot-un-cheque-teletravail-de-600-euros-pour-prendre-en-charge-des-frais-897873.html>).
- **Octroi du 3ème jour de télétravail :**
  - Selon la Direction, le Groupe n'est techniquement pas prêt et une majorité de salariés ne le seraient pas psychologiquement, pourtant le Groupe a su permettre le travail à distance 5/5 durant le confinement.
  - Sur l'aspect psychologique, nous ne comprenons pas le problème. Le télétravail est basé sur le volontariat et il existe une liberté de modifier le nombre de jours y compris de sortir du dispositif.
- **Pour les personnes en situation de handicap ainsi que pour les aidants, la Direction propose 6 jours volants supplémentaires de télétravail par an :**
  - Le geste est appréciable mais il serait préférable d'ajuster ce crédit en fonction de la gravité du handicap ou du syndrome de la personne à aider.
  - Et à tout bien réfléchir, ne serait-il pas plus favorable de mettre en place un dispositif d'absences justifiées rémunérées, comme le cas existant pour les journées enfants malades ?
- **Pour finir, la Direction propose une commission de suivi de l'accord par an :**
  - C'est trop peu car à ce rythme, l'octroi du 3ème jour et la reconsidération des indemnités ne seraient pas à l'ordre du jour de la Direction avant 2023 (les décisions pour 2022 étant déjà comprises dans ce nouvel accord).
  - Nous aurions souhaité une réunion tous les 3 ou 6 mois comme prévu lors du premier accord télétravail.

**Après consultation de nos adhérents et de l'avis des salariés envoyés sur notre BG, FO ne pourra pas être signataire de cet accord.**

**En effet, celui-ci devait être amélioré mais malheureusement la Direction préfère un accord qui reste loin des attentes des salariés ne prenant pas en compte la conjoncture actuelle.**

*« Nous passons donc d'un accord pionnier qui avait recueilli la majorité absolu et qui avait été mis en avant par la presse spécialisé et le Ministère du Travail, à un accord qui ne recueille qu'une majorité relative »  
Nous invitons la Direction à y réfléchir et à revenir à des ambitions plus propices pour les salariés !*



## Consultation sur le projet de recentrage des activités prestations santé des Centres de gestion de Reims et Toulouse

Après une dernière information sur le sujet, un CSE extraordinaire a été organisé le 14 décembre 2021 afin de récolter les avis des différentes organisations syndicales.

### **Voici la position de Force Ouvrière :**

Les salariés ne doivent pas être une variable d'ajustement financière du Groupe.

Dans cette présentation, nous n'avons pas de réelles définitions de la taille critique d'un service ce qui pourrait amener d'autres fermetures sur d'autres sites.

Ces services étaient pourtant performants, les salariés ne comprennent plus les attentes du groupe.

Nous dénonçons la politique de restrictions des coûts par le biais de fermetures d'activités sur les sites.

Les changements annoncés peuvent bloquer l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Nous resterons bien sûr vigilants sur les points suivants :

- La prise en compte des demandes des salariés concernant le choix de leur futur poste, que ce soit au sein de l'activité entreprise ADP ou, vers d'autres directions dont celle de la retraite complémentaire.
- Les éventuels risques psycho-sociaux
- Le processus d'accompagnement, la formation, les entretiens, rétroplanning...
- Le volet télétravail, RTT, congés.

Par ailleurs, nous demandons à avoir un retour sur le positionnement définitif des salariés de Toulouse et Reims qui sont impactés.

**Après avoir longuement échangé avec la majorité des Représentants de Proximité concernés, les élus FO au CSE rendent un avis négatif sur la consultation du projet de recentrage des activités prestations santé des Centres de gestion de Reims et Toulouse.**

---

## Consultation sur un projet d'édition d'une plateforme de marché Be-IVS et la mise à disposition de collaborateurs du Groupe au sein de Be-IVS.

Lors d'un CSE extraordinaire qui s'est tenu le 21 décembre 2021, il nous a été demandé de rendre un avis sur le point ci-dessus.

Ce projet étant de grande envergure, la direction a répondu favorablement à notre demande d'expertise réclamée par nos soins lors de 1<sup>ère</sup> réunion d'information du CSE.

### **Voici la position de Force Ouvrière :**

Concernant l'édition de la plateforme de marché BE-IVS et la mise à disposition des collaborateurs du groupe au sein de cette nouvelle structure, les élus FO conscients de l'enjeu d'être leader au niveau du marché, en dépoussiérant nos outils vieillissants et en modernisant notre relation clientèle ne pourront pas se faire à n'importe quel prix. En effet quelques expériences précédentes hasardeuses nous ont rendu prudents lorsqu'il s'agit des salariés et de l'équilibre financier du groupe.

En effet, certaines interrogations majeures sont restées sans réponse malgré le projet présenté lors des dernières réunions de CSE :

- Absence d'information sur la future gouvernance de la nouvelle entité.
- Absence d'information sur les lieux de travail (FO avait réclamé un spécimen de l'avenant du contrat de travail du détachement).
- La convention de mise à disposition du personnel reste floue sur les mesures d'accompagnement au niveau de l'éventuel retour au sein du GIE.
- En cas de désaccord, qui sera le réel responsable hiérarchique entre le manager GIE AG2R et BE-IVS
- Quel avenir de ce projet en cas dysfonctionnement de celui-ci, notamment pour les salariés qui souhaiteraient revenir sur leurs anciens postes ?

La mauvaise expérience de GSTP ayant engendré des frais exorbitants ainsi que son abandon, cela nous amènent à être méfiant sur les coûts réels de ce projet, et, par conséquence à douter de l'aboutissement mais aussi à la pérennité de ce dernier. La création de cette plateforme provoque une grande inquiétude auprès des salariés de la prévoyance/santé. Nous pensons qu'il existe un risque important d'un transfert de l'activité ce qui provoquera très certainement une perte d'emplois au sein du groupe.

**Pour toutes ces raisons les élus FO rendent un avis défavorable.**

## Lettre ouverte à la DRH, suite à la négociation QVT du 6 décembre 2021

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

À la suite de la réunion de négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) du 6 décembre, Force Ouvrière a désiré vous faire parvenir cette lettre ouverte afin d'orienter votre réflexion sur les problématiques salariales.

**Préambule** : Pour garantir une négociation Qualité de Vie au Travail (QVT) efficace, Force Ouvrière souhaite s'assurer que l'élaboration de cet accord apportera des avantages concrets aux salariés. FO souhaite un suivi régulier de l'application de cet accord. Notamment via la création d'un comité de suivi et de développement dans une logique d'amélioration continue.

Il s'agit de garantir la santé physique et mentale des salariés au travail, mais aussi leur permettre un épanouissement professionnel en toute sérénité.

**Quelles sont les valeurs qualitatives du groupe qui fondent cet accord QVT : Qu'est-ce que la QVT pour AG2R ? Quelles en seront les valeurs fondatrices ?**

**Comment le groupe valorise ses salariés et s'assure que leurs besoins sont pris en considération afin de gagner en confort de travail et leur donner envie de toujours continuer à s'investir ?**

**Le groupe a été fortement impacté par la crise sanitaire, mais quelles leçons tirez-vous de cette situation afin de sortir d'une logique de communication de crise, pour continuer à se construire sur la base des nouvelles manières émergentes de travailler ?**

**Pour Force Ouvrière, un bon accord QVT ne peut se faire sans :**

- **Une évolution professionnelle, une reconnaissance et une rémunération adéquate** : revoir la pesée des emplois et les fiches de postes devenues inadaptées, l'arrêt des mobilités forcées par les fermetures de sites ou la délocalisation des activités, l'accès aux formations des nouveaux métiers, un accord GAPEC ambitieux et adapté, les périphériques de rémunérations et la conservation des acquis sociaux et un service formation efficace qui permet aux souhaits de mobilités d'aboutir.
- **De bonnes conditions de travail** : l'adaptation de l'accord télétravail, souplesse des plages horaires, suppression des surcharges d'activité par une politique de recrutement, un suivi personnel afin d'éviter la charge mentale, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et une réflexion sur les conditions de travail et les risques psychosociaux en open-space.
- **Un accord dédié aux aidants et personnes en situation de handicapés ou atteintes de pathologies** : la création d'un poste référent unique et de qualifié interne au groupe, la simplification des processus de justifications et des poses d'absence, une adaptation du travail à distance et la suppression des plages horaires.
- **Un management avec des moyens** : des recrutements de managers, un accompagnement des managers qui laisse une place au développement personnel et à un style de management conforme aux valeurs de notre Groupe de Protection Sociale, un statut Cadre pour tout collaborateur encadrant au moins 10 salariés.
- **De bons outils** : une charte d'utilisation informatique adaptée, un accord sur le droit à la déconnexion, de nouveaux logiciels et une stratégie digitale du groupe.
- **Une stratégie de communication du groupe et une coordination inter services** : un bon timing dans la transmission des informations, des messages clairs et déclinés à l'identique par toutes les directions métier afin de faciliter la communication entre les services.
- **La création d'un comité de développement et de suivi de la QVT**, composé d'experts, de membres de la direction ainsi que de salariés et de leurs représentants.

**FO une équipe toujours à votre écoute !**



**LA BONNE CARTE!**

En cas d'interrogation n'hésitez pas à nous contacter :  
[BG FO UES AG2R@ag2rlamondiale.fr](mailto:BG_FO_UES_AG2R@ag2rlamondiale.fr)



Cher(e)s Collègues

Que 2022 soit l'année de toutes les réussites !

L'avenir ne s'annonce pas tout rose, mais ne baissions pas les bras.

Que cette année nouvelle enclenche le compte à rebours de 365 jours de bonne santé, de bonheur et de joies en tout genre.

Pour douze mois bien remplis, au cours desquels, nous l'espérons, nous aurons le plaisir de faire aboutir vos demandes.

Excellente année !

**Bonne année, bonne santé ...**

