

Complément note actualité revendicative des secteurs

RCIP/Institutions de prévoyance

Avant tout, le secteur remercie **Isabelle Adeline** pour son investissement, encartée depuis 1977 ! Isabelle mérite donc amplement de profiter d'une période plus douce, par conséquent nous lui souhaitons une belle retraite. Carole GIET, est désormais la nouvelle Secrétaire Nationale en charge de notre secteur RCIP, et le secteur lui souhaite donc la bienvenue.

Après un mois d'août, plus reposant qu'il n'a été ensoleillé (nous vous le souhaitons !), le secteur RCIP revient dans la danse ! Le repos fut d'autant plus nécessaire que durant la période Covid et donc du tout télétravail, le secteur **a multiplié par deux le nombre de rencontre et de négociations avec le collègue employeurs...**

Vous comprendrez donc que l'une des premières demandes du secteur pour cette rentrée fut donc de détendre l'agenda social. Courir plusieurs lièvres en même temps n'est pas une méthode efficace, surtout lorsque le nombre de chasseurs est limité !

Jusqu'à la fin d'année, il a donc acté que nous travaillons sur l'accord GEPP puis EGA PRO. L'accord QVT sera renvoyé au premier semestre 2022, et la classification au second semestre 2022.

DECISION DU CA DE LA FEDERATION AGIRC ARRCO (FAA) « L'INDEXATION DES PENSIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRE »

La sous indexation des pensions par rapport à l'inflation. L'essentiel de l'effort sera fait sur 2021. La valeur d'achat du point en 2021 est identique à 2020 et 2022. Le CA a désormais aussi une marge de manœuvre plus importante, il passe de $\pm 0,2\%$ à $0,5\%$.

Quand certains lorgnent sur les réserves et envient la capacité des partenaires sociaux à être de bons gestionnaires des fonds AGIRC ARRCO, le conseil d'administration lui assume ses responsabilités et met en lumière tout l'intérêt du paritarisme de gestion. Les projections des réserves, de 2020 à 2033 seraient de 69 Milliards à 49 Milliards. Élément aussi important, la sanctuarisation des fonds actions sociales.

Rappelons que la cours des comptes a alerté sur la « non-information » de l'existence de dispositif d'aides pour nos bénéficiaires en retraite complémentaire.

Rappelons aussi, les axes majeurs de la FAA :

- Simplification de l'accès à l'information et aux services
- Développement du conseil et de l'accompagnement des assurés/salariés/entreprises/retraités.
- Transformation de son SI afin d'accroître la performance des outils de gestion conçus en interopérabilité avec les autres régimes. En 8 ans le régime a fait 700 Millions d'Economie, et a fusionné 66 systèmes en un seul.

-

Rappelons le périmètre de la FAA :

- 23 Millions de salariés cotisants
- 1,6 Millions d'entreprises cotisantes
- 13 Millions de retraités

ENCAISSEMENT DES COTISATIONS : URSSAF ou FAA

La réforme systémique est abandonnée.

Un pilote sera mis en place en 2022, pour un projet effectif en 2023

La situation est gelée pour le moment, nous attendons la parution du décret, fin septembre, qui nous donnera, les contours précis du projet, enfin on l'espère !

A priori, la fiabilisation resterait bien à la main de la FAA.

LE MODELE FRONT OFFICE BACK OFFICE

Un seul interlocuteur AGIRC ARRCO pour le cotisant et une gestion partagée entre les GPS !

Le déploiement est en cours

Il s'agit de la préparation de la futur gestion inter régime, à horizon 2023.

L'objectif : un parcours plus simple pour le client. Mêmes coordonnées de contact pendant tout le processus, même GPS, chaque gestionnaire en contact avec l'assuré a une visibilité globale sur le dossier.

Le nouveau modèle vise à recentrer les activités des structures de Front Office sur la relation client en enlevant l'activité back office au CICAS. Pour moitié de la totalité de la charge. Cette dernière revenant au centre de gestion Retraite du GPS concerné. Permettant ainsi au CICAS de proposer un front office plus ambitieux avec offre de service de proximité (fiabilisation des carrières en amont de la liquidation, conseil aux actifs type EIR, accompagnement des personnes en situation de fragilité...)

Les bénéfices :

- Continuité de la relation assurée tout au long de la carrière (pas plusieurs GPS).
- Qualité de la relation assurée par la consolidation des compétences des différents GPS.
- Le message est clair « dites-le nous une fois faisons-le une fois » Et ce afin de limiter le nombre de demandes et de relances pour récupérer des pièces.
- Création d'un modèle qui permet de relayer l'action sociale dans le cadre du parcours assuré. Il ne doit plus y avoir de séparation entre ce qui concerne la partie gestion du dossier retraite et l'action sociale souvent méconnue des assurés et qui en cas de coup dur peut être bien utile à l'assuré.

Ces sujets ont fait l'objet de discussions lors de la dernière commission professionnelle de secteur notamment parce que cela a été présenté dans les CSE des groupes. Dès lors l'idée étant de comparer les informations données afin de les croiser.

La CFDT a également demandé qu'un point d'étape soit fait lors de la prochaine commission paritaire nationale emploi et formation de la branche.

LA GEPP

Nous en sommes à la V5 du projet.

La première proposition de l'employeur supprimer le copil GPEC au « profit » de la création d'un comité paritaire opérationnel de la GEPP. Les contours sont encore en cours de négociation.

Obtention reprise ancienneté pour les cdd en inter-GPS.

La reconnaissance de l'importance de la transmission des savoirs, au travers de la notion de mentorat nous va bien, il reste à faire « vivre » ce positionnement en valorisant cet investissement au travers d'un temps dédié et d'une reconnaissance salariale.

Point d'échauffement (enjeu principal) : l'article 9 de l'ancien accord a été supprimé. Cet article traite de la mobilité fonctionnelle à l'initiative de l'employeur.

Point essentiel pour nous : le secteur se dirige vers une polyvalence de certains salariés et une hyper spécialisation pour d'autres. De plus, plusieurs nouveaux outils informatiques sont déployés (ALICE, GESSICA, CELIA), obligeant les salariés à se former vite et bien. Il en va du versement des retraites. Ainsi, des compétences supplémentaires sont mobilisées et donc une valorisation salariale accompagnant ces efforts est indispensable. Pour le moment, le collègue employeurs feint de ne pas comprendre et considère ces changements comme anodins.

D'ailleurs, lors du Copil GPEC de septembre, concernant la formation sur ces nouveaux outils, la CFDT a demandé le rallongement des sessions de formation afin de pouvoir manipuler la base école plus longtemps (suite remontée stagiaires).

La CFDT a reçu la confirmation qu'une « hotline » dédiée était active afin de permettre aux formateurs relais des groupes d'avoir une réponse unique et rapide.

La CFDT a aussi fait une alerte sur le e-learning intempestif, qui se déployait sans neutralisation du temps dédié et sans mesure de l'assimilation de la formation.

La loi PACTE oblige à faire apparaître dans notre accord GEPP la mise en place d'action écologique concrète dans l'entreprise. En cours de réflexion... Cela ne semble pas encore bien maîtrisé par les employeurs.

LE TELETRAVAIL DANS LA BRANCHE

A date, ce moyen de travail a été mis en place dans la plupart des groupes.

Seul, PROBTP se distingue et ne l'a pas mis en place. La défiance continue...

La CFDT et les autres OS réclament la mise en place d'un socle de base permettant aux petites entités et aux réfractaires de bénéficier de ce minimum.

Le collègue employeurs invoque la notion de bloc, empêchant ainsi le traitement du télétravail en branche.

L'équipe CFDT travaille pour proposer une solution de contournement, la suite au prochain épisode, rendez-vous au BF de décembre !

REORGANISATION DE LA RH DE LA BRANCHE : LE LAB RH

Création du « Lab RH », dans le cadre des activités de la DRH de Branche, les 3 missions principales sont :

- Partage d'expérience et d'apprentissage
- Accompagnement des transformations RH
- Développement de l'innovation

Son offre de service est détaillée : formations ciblées autour des outils collaboratifs ; promotion des démarches de recherche-action ; offre de coaching individuel et collectif ; organisation d'événements pour accompagner les mutations du travail.

AR DES GROUPES

Malakoff Humanis

Concernant les mesures sanitaires, le plan MH est prorogé jusqu'au 30 septembre à savoir : 2 jours sur site obligatoires et 3 jours en télétravail.

Le dossier CSEC le plus important actuellement concerne la DRCAS : Réorganisation imposée à l'ensemble des GPS entre CICAS, Centre de gestion et liquidation ainsi que pour les CRC retraite (domaine particulier à moyen terme). Les élus ont fait appel à un expert (SECAFI) pour les accompagner.

Les négociations en cours sont les suivantes :

- Accord gestion des âges, retraite progressive renforcée MH. Deux réunions ont déjà eu lieu. Ce dispositif permettrait aux salariés de prendre une retraite progressive à hauteur de 60% avec les 40% restant pris en charge par l'employeur avec une dispense d'activité.
- Accord transfert accueil : MIEL Mutuelle et AXERIA. La CFDT a obtenu que la DS de MIEL Mutuelle puisse participer à la négociation du 8 septembre en tant qu'auditrice. Pour info, chez AXERIA il n'y a pas d'organisation syndicale.

Débuteront fin septembre les négociations sur les thématiques suivantes :

- ALLASSO
- La valorisation des parcours professionnels des centres de relation client (CRC)

AG2R

Reprise sur site avec application normale de l'accord Télétravail.

Pas de réunions à plus de 50 pour ne pas avoir à demander le pass' sanitaire.

Démarrage courant octobre de la négociation de deux accords : QVT et nouvel accord télétravail. Sur la QVT nous ambitionnons d'être force de proposition. La CFDT ne veut pas d'un accord à minima. Nous avons mis en place un groupe de travail qui se réunira très rapidement. Pour le télétravail, pareil nous ne serons pas signataires d'un accord qui ne va pas dans une démarche d'amélioration notamment sur la prise en charge des frais et sur l'octroi d'une prime pour l'achat de matériel.

La CFDT a comme ambition d'accompagner le retour sur site en allant voir les salariés. Nous voulons reprendre nos actions de terrain tout en étant prudent.

La CSSCT et les représentants de proximité en région sont eux aussi en alerte car il y a des retours sur site qui sont plus difficiles en fonction des situations individuelles.

Les commerciaux sont aussi une source d'inquiétude forte au sein du groupe. La fusion entre les 3 marchés MDP MDE et MDPRO de LM ne prend pas et les RPS sont nombreux. Une commission métiers va se dérouler courant septembre mais on a l'impression de ne pas être entendu.

PROBTP

Reprise de l'activité tout présentiel pour toutes et tous !

Une seule est même question à la bouche de 4000 salariés : A quand la mise en place d'un accord télétravail ? Aberrant, lorsque l'on jette un coup d'œil dans le rétroviseur et que l'on voit que la totalité des salariés sont en tout télétravail depuis 18 mois...

Malgré les alertes des différents syndicats du groupe, la DG veut avancer en force et propose la négociation d'un accord télétravail en même temps que celui d'une réorganisation de travail.

Dans son escarcelle, la DG a comme proposition de réorganisation de travail : la suppression de jours RTT, CP...comptabilisation des temps de pause...

Afin de sortir par le haut, la CFDT propose de mettre en place le télétravail, moyen qui peut par exemple remédier partiellement à un mal qui paralyse de plus en plus le groupe : l'absentéisme...

La CFDT a également alerté la DG sur la colère qui monte concernant ce blocage du télétravail...

Mais ces derniers sont restés totalement hermétiques aux propositions des OS et ont fait preuve de mépris et sur enchère en affirmant leur volonté d'avancer sans les OS.

Tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se casse...

Un mouvement de grève à l'appel de la totalité des syndicats c'est donc organisé le 21 septembre 2021 de 10H à 12h. Grève ultra suivi...plus de 70 % des salariés !

Nous vous tiendrons au courant de la suite des événements !

KLESIA

Report concernant le litige sur les élections professionnelles (date au tribunal 12 octobre 2021).

Les accords à négocier ou à renégocier :

- Astreintes et Diversité
- PERCO
- Télétravail
- Temps de travail (temps partiels et formule 3)