

# VERT L'AVENIR

Feuille d'information éditée par la CNE d'AG Insurance

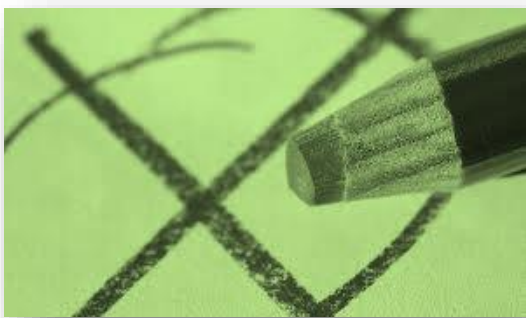
Septembre - Octobre 2018

---

- ▶ La CNE dit 'NIET'
- ▶ Evaluation
- ▶ Demotion => en hausse

## LA CNE dit 'NIET' aux CCT

Accueillies dès le départ avec beaucoup de méfiance et élaborées dans un climat peu constructif, les nouvelles CCT continuent à faire parler d'elles.



Pas de négociations en front commun, signature d'une seule fraction syndicale dans un premier temps, avec les conséquences que nous connaissons tous : assemblées générales, pétition pour demander que le front commun soit associé, fermeture des deux sièges

régionaux. Sans compter les heures de lecture et relecture attentives de ces conventions par les représentants syndicaux pour n'obtenir que des miettes par rapport à la version initiale. Oui, ces CCT sont totalement indigestes !

### Pourquoi ?

Outre les raisons énoncées plus haut, ces CCT s'attaquent à des avantages sociaux accordés depuis très longtemps, autrement dit considérés comme des acquis sociaux. En 1997, lorsqu'une CCT d'harmonisation avait été conclue, les délégués de l'époque avaient bien pris soin de la « cadenasser » pour que lesdits avantages sociaux ne puissent pas être modifiés, qu'ils deviennent intouchables. C'était sans compter la créativité des directions futures pour contourner des obstacles apparemment infranchissables !

Pour résumer, on aura le 1<sup>er</sup> janvier 2019 le choix entre deux formules, tant pour les couvertures complémentaires que pour le contrat groupe : un revenu garanti diminué et une couverture soins de santé un peu améliorée, d'une part ; des

charges fixes pour se substituer à un but à atteindre, d'autre part.

### **Quand rien ne change, tout change**

Attention, même si vous souhaitez ne rien modifier, de nouvelles conditions seront appliquées d'emblée pour la police « revenu garanti » : diminution du délai de carence pour les travailleurs les plus anciens d'AG et le personnel sous statut bancaire, remplacement de l'indexation de 3 % par l'indice salarial. Egalement la possibilité de participer à un trajet de réintégration en cas d'incapacité de travail pour des affections psychosociales, (comprenez un burn-out).

Quant à remplacer une assurance de groupe « but à atteindre » par une « charge fixe », à part quelques jeunes qui ne resteront chez AG Insurance que quelques années, très peu de collaborateurs y trouveront leur intérêt. Cette nouvelle mesure sera imposée d'office aux nouveaux engagés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, qu'ils fassent carrière ou non chez AG Insurance !

Sous prétexte de vouloir simplifier la gestion, de nouvelles différences sont instituées : il y avait le statut AG Insurance avant 2012 et après 2012, dorénavant il y aura en plus le statut 2019 ! Sans compter le statut ex Banque. Parle-t-on vraiment d'harmonisation ?

### **Source de droit**

Un autre point de rupture et non des moindres est l'existence dans chacune de ces nouvelles CCT d'un paragraphe qui remanie la hiérarchie des sources de droit. Ces CCT écrasent donc purement et simplement toutes les dispositions prises dans des conventions d'entreprise antérieures : règlements de travail, contrats individuels, engagements de l'employeur, usages... Sans compter que nous ne savons pas

ce que réserve l'avenir : de nouvelles lois peuvent changer la donne.

### **Le point de vue de la CNE**

À la CNE, nous trouvons inacceptable la façon dont les négociations se sont déroulées. À aucun moment, nous n'avons pu prendre part à des discussions dignes de ce nom où chacun exprime son point de vue avec nuance, en étant convaincu d'être écouté et compris. Quand avons-nous eu l'impression que les partenaires en présence (direction et syndicats) se sont retrouvés dans des entretiens où chacun avance ses pions dans le but d'aboutir à un accord équilibré ? À quel moment avons-nous pu revenir vers vous, nos collègues, pour expliquer ce qui se trouvait sur la table et vous demander votre avis ?

La vérité est celle-ci : un *forcing* dans le temps et dans la manière nous a été imposé par la direction. Ce faisant, elle a nié notre rôle de représentant du personnel et nous a contraints, bien malgré nous, à participer à une parodie de négociation.

À la CNE, nous trouvons inacceptable le principe que l'on s'attaque aux acquis sociaux. Cela en dit long sur l'état d'esprit de ceux qui nous dirigent, d'autant plus qu'au rayon RH on n'a aucune gêne à s'afficher « Top Employer », à prétendre être « Supporter de votre vie » alors que l'entreprise, pieds et poings liés à ses actionnaires, engrange encore et encore de plantureux bénéfices. Grâce, faut-il le préciser, au travail, au dévouement, à l'engagement et la conscience professionnelle de ses milliers de collaborateurs. C'est ainsi que chez AG on vous remercie ?

À la CNE, si nous ne pouvons empêcher le rouleau compresseur d'écraser nos acquis, nous ne voulons aucunement y être associés. Il nous restera toujours notre liberté de conscience et le

droit de manifester notre désaccord sur la forme et sur le fond. ■

## L'évaluation : un système de plus en plus contestable

La période des évaluations approche à grands pas et avec elle, son lot de bonnes et de mauvaises nouvelles.



Quand celles-ci sont négatives, souvent le premier réflexe de tout collaborateur est de se dire qu'il est capable de se défendre seul puisqu'il se sent droit dans ses souliers. Mais c'est un peu vite oublier que l'évaluation formelle peut devenir une machine à broyer quand l'employeur décide de n'avoir en *quantité* dans ses rangs que des travailleurs dociles et performants !

Aussi n'hésitez pas à vous faire accompagner après une évaluation qui vous aurait été défavorable. **Mais aussi bien avant celle-ci**, si lors de vos coachings, PM, ou évaluation intermédiaire, vous êtes en désaccord sur le retour que vous recevez de votre travail. ■

## « Demotion » (rétrogradation) en hausse !

Une entreprise bien gérée doit faire du profit et maîtriser ses coûts. Ceci signifie entre autres une stricte gestion des dépenses. Dans ce cadre et depuis quelques années, il semble bien que le personnel soit de plus en plus considéré comme une « charge financière », au même titre que le matériel informatique, la téléphonie, l'électricité... Pensons un instant au terme « ressources humaines », lourd de connotations...

La volonté de limiter les coûts de personnel se manifeste de bien des manières : fin de la hausse salariale depuis 2002, barèmes bloqués pendant des années avant l'âge de la pension, avantages extra-légaux revus à la baisse, plans cafétéria qui rapportent plus fiscalement à l'employeur qu'à l'employé,...

D'autres 'stratégies' plus sournoises sont appliquées dans la plus grande discrétion : la « demotion ». Ce terme anglais signifie « rétrogradation », soit le contraire d'un avancement. Bref, une mesure de déclassement hiérarchique prise à titre de sanction disciplinaire, généralement accompagnée d'une diminution de salaire ou de conditions de travail moins avantageuses. Le tout annoncé en général au retour d'une absence de longue durée pour maladie ou à la suite d'une évaluation faible.

### Quel est le deal proposé ?

Tout simplement passer à une autre fonction, avec la catégorie et le salaire qui correspondent. Tout est envisageable. On peut descendre d'une, voire de deux catégories : un cadre inférieur,

auparavant 4B, peut se voir proposer un 4A. Il n'y a pas que sur le salaire mensuel, l'effet le plus évident, que cette pratique a des conséquences. Le 13<sup>e</sup> mois et le pécule de vacances sont également impactés. Il en va de même pour les primes de l'assurance de groupe (et le capital final bien évidemment), le montant de la pension, l'allocation de la mutuelle en cas de rechute de maladie, le revenu garanti et... le calcul de l'indemnité de licenciement, si le changement de fonction ne devait pas suffire à maintenir le collaborateur au sein de l'entreprise.



Sans compter tous les cas qui ne nous sont pas rapportés (pour cause de retenue liée à une forme de déshonneur), nous devons constater de plus en plus de rétrogradations, comme si ce type de sanction se banalisait au sein d'AG Insurance.

C'est pourquoi la CNE a demandé à la direction d'organiser une délégation syndicale pour dénoncer ces agissements, les encadrer au mieux et, si possible, y mettre un terme. ■

## Prime syndicale

**N'oubliez-pas de nous transmettre au plus tôt le formulaire de demande de prime syndicale que la CNE vous a fait parvenir au mois d'octobre !**

**Plus d'infos sur ces sujets ou sur d'autres qui vous interpellent ?**

**N'hésitez pas, sans engagement de votre part et en toute confidentialité, à prendre contact avec les mandataires syndicaux de la CNE.**

**L'équipe CNE d'AG Insurance**

- ▷ **Thierry Bulpa**
- ▷ **Monique Degeer**
- ▷ **Benoît Hellin**
- ▷ **Alexandre Homez**
- ▷ **Maria Jurado Marmol**
- ▷ **Alfredo Rizzello**
- ▷ **Unal Sauveniere**
- ▷ **Mustapha Souidi**
- ▷ **Christina Trapletti**
- ▷ **Amina Vos**

**Diffusion large recommandée**