



POURQUOI SIGNER UN ACCORD EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Un accord collectif constitue un levier stratégique car il permet de :

- Donner un cadre de dialogue social sur des questions à forts enjeux pour l'organisation et pour les salariés,
- Rendre explicites les ambitions, volontés et objectifs déterminés de façon collective et partagée par les parties prenantes,
- Formaliser une feuille de route afin d'améliorer les conditions de travail des salariés tout en améliorant la qualité et la performance du service rendu aux clients ainsi que l'attractivité des services.

À titre d'exemple, s'agissant de cet accord QVCT, un travail a été acté sur les thématiques de la prévention des risques professionnels (RPS) et la gestion de l'absentéisme.

Après plusieurs mois de négociations, ces dernières n'ont réellement commencé qu'avec l'arrivée de Mme Lara Illyne Responsable du département Qualité de Vie et Conditions de Travail, merci à elle pour son approche et son écoute. Lors de ces négociations, nos négociateurs ont su être forces de propositions et leurs requêtes ont largement été prises en compte.

Le 23 mai dernier, pour l'UNSA cela a été un « OK oui » et nous sommes signataires comme trois autres organisations syndicales de l'accord QVCT. Ce nouvel accord est effectif depuis le 1^{er} juin 2024.

Ce nouvel accord est directement en lien avec la loi « santé au travail » du 2 août 2021 soumettant les employeurs à négocier notamment sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée en entreprise, ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A travers ce nouvel accord, six grands thèmes ont été mis en avant :

- Le développement de la culture de la prévention,
- Les risques psychosociaux RPS,
- La prévention des risques liés aux gestes et postures,
- Mieux appréhender l'absentéisme et lutter contre l'absentéisme,
- L'amélioration des conditions de travail,
- Développer une culture de la diversité et de l'inclusion.



Des avancées concrètes et notoires ont été actées dans cet accord et notamment sur les sujets des aidants avec un accroissement du crédit annuel des jours de télétravail, 10 jours dorénavant et il en va de même avec un assouplissement sur « *les conditions d'accès au télétravail aux collaborateurs qui ne justifieraient pas d'une ancienneté minimale de trois mois. Dès lors, un nouveau collaborateur pourra accéder au télétravail, s'il remplit les conditions, avant trois mois d'ancienneté après accord de son supérieur hiérarchique* ».

Certains pourraient nous reprocher qu'il est incomplet. Mais cet accord n'est pas une liste à la Prévert et ce n'était pas la philosophie recherchée.

Nous en voulons pour preuve qu'aucun sujet n'a été évincé pendant nos négociations, la clef de voute de cet accord réside dans le fait qu'il n'est pas figé dans le temps mais qu'il va continuer à se construire dans les prochains mois notamment au travers de la constitution « *d'un groupe de travail afin de mieux appréhender certains sujets complexes de s'approprier le cadre et les enjeux de ces sujets et d'approfondir la réflexion pour définir de manière concertée et éclairée des actions au plus proche du terrain* ».

L'un des premiers thèmes de ce groupe de travail portera sur l'absentéisme, fléau actuel des entreprises dont notre UES. L'absentéisme qui peut revêtir différentes formes et avoir plusieurs causes. Cette étude devrait nous apporter des éclairages et solutions dans l'ensemble des directions et ainsi améliorer les relations au travail Bien Travailler Ensemble (BTE), les Risques Psychosociaux (RPS) etc.

Un pas en avant est fait. Nous continuerons à être acteurs et seront parties prenantes du groupe de travail et nous nous assurerons que le déploiement de cet accord soit effectif pour tous les salarié-es et directions de notre UES.



NEGOCIATION NOUVEL ACCORD INTERESSEMENT : Tel Rodin, nous sommes pensifs



A l'heure de la renégociation de l'accord intéressement, l'enveloppe dédiée se maintient à 4,85% de la masse salariale

Les indicateurs retenus pour le calcul de l'intéressement, que ce soit en matière de CG (Critères Groupes) et de CS (Critères Spécifiques Entreprises) et le bonus, nous semblent pour une partie atteignable dans le contexte économique actuel et du plan de redressement d'AG2RP.

Un bémol, la variable Domitys sur les critères groupe est, malgré le plan de redressement présenté lors du dernier CSE, une valeur très aléatoire. A ce jour, en raison d'une part de sa situation financière dégradée et d'autre part

des perspectives du futur retour sur investissement des prochaines résidences devant "sortir de terre" dans les prochains mois, même si le nombre des résidences devant être réalisé a été drastiquement réduit.

Concernant l'enveloppe : constante MAIS proratisée par rapport au temps de travail et par rapport au salaire, ce qui est prévu à l'article 3314-5 du code du travail certes.

Mais cet article du code du travail permet que le montant de la prime dépende des critères d'attribution définis lors de l'accord d'intéressement, à savoir :

- Soit par une répartition uniforme entre chaque salarié
- Soit en proportion au salaire versé au salarié
- Soit en proportion au temps de présence du salarié dans l'entreprise

Comment interpréter cette répartition à travers ce nouvel accord d'intéressement qui fait fi du premier critère et cumule les deux derniers ?

- Les petits salaires participent ils moins à l'effort de l'entreprise et à l'atteinte des COM ?
- Les temps partiels sont-ils moins engagés ?

Pour L'UNSA la réponse est non !

Les bons résultats sont le fruit de la performance de tous indépendamment des salaires et nous proposons encore une fois que l'intéressement soit distribué à part égale entre tous les collaborateurs du groupe.

Mais oui à l'adage l'argent va à l'argent qui aurait tendance à se vérifier ici ...

Nous demandons que le critère d'attribution soit celui d'une répartition uniforme entre chaque salarié et a minima qu'un seul critère sur les trois soit retenu.

Les modalités d'attribution individuelle restant une condition *sine qua non* et la Direction ignorant nos revendications;

l'UNSA n'est donc pas signataire de l'accord.



TOUTES ET TOUS MOBILISES LES 30 JUIN ET 7 JUILLET



Après le choc des européennes et la dissolution, l'UNSA dans la suite de sa première déclaration, appelle ses militantes et militants, ses adhérentes et adhérents à se mobiliser dans les 3 prochaines semaines, tous les jours, **il faut un sursaut démocratique et social dans le respect de nos valeurs.**

([suite de l'article ici](#))



QUEL VENT SOUFFLE SUR LE GRAND EST ?



Un accord sur la qualité de vie au travail vient d'être signé dans le groupe, ayant pour but de mettre l'accent sur la qualité des conditions de travail des salariés.

Le groupe AG2R prend ainsi acte que la qualité du travail dépend étroitement de la qualité des conditions de travail des salariés. Diverses mesures sont d'ores et déjà mises en place pour parvenir à cet objectif.

Néanmoins, un vent contraire semble souffler dans le Grand Est, repoussant hors de ses frontières les lignes managériales décidées au national.

Après avoir appliqué avec plus de rigueur et plus d'interdits la gestion des jours flottants comme le prévoit l'accord de télétravail, des mesures beaucoup plus souples ont été prises car la santé et la sécurité des salariés étaient en cause.

En l'occurrence, la qualité de l'air des bureaux n'étant pas conforme, les salariés ont été simplement invités, au besoin, à solliciter une autorisation de télétravail occasionnel.

N'aurait-il pas été judicieux, ici, d'imposer du télétravail occasionnel à l'ensemble des salariés pour assurer leur sécurité et santé au travail !

Afin que la philosophie de l'accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail soit mis en œuvre, il serait opportun d'appliquer la souplesse et la sévérité de manière exactement contraire à ce qui est mis en œuvre actuellement dans ladite région.

LE REGIME SANTE/PREVOYANCE DE L'UES AG2R : POINT D'ETAPE

La prochaine commission de suivi de notre régime santé et prévoyance aura lieu le 1^{er} juillet prochain suivie d'une autre commission le 8 octobre.

Cette prochaine réunion consistera dans la présentation des comptes de résultats qui sera déterminante en matière de projection pour la fin de l'année en fonction du S/P qui pourrait se profiler et engendrer, comme fin 2023, un redressement sévère.

Pour rappel, le 23 octobre 2023, les organisations syndicales ont été mises devant le fait accompli :

- Vous acceptez et payez plus
- Vous refusez et dans ce cas, nous prenons le risque de ne plus avoir de couverture pour le personnel de l'UES AG2R (sans la signature UNSA fin du régime santé/prévoyance).

L'UNSA avait pris ses responsabilités pour ne pas laisser les collaborateurs sans couverture, en signant l'accord.

Article à suivre pour vous informer sur les projections 😊



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



L'accord NAO 2024 prévoit le versement d'une PPV.

A l'origine, il était question de laisser le choix aux salariés soit de la toucher soit de la placer sur le PEE ou le PERCOL pour la défiscaliser (à condition que les décrets d'application soient parus au Journal Officiel). En l'absence de décret, la PPV sera versée sur la paie du mois de juillet et donc imposable, libre à chacun de la placer ou non.

Son montant est de 650 euros brut.

Elle est modulée en fonction de la présence effective du 01/06/2023 au 31/05/2024 et proratisée selon le taux d'activité.



FLASH ! ACQUISITION DES CONGES PAYES PENDANT LA MALADIE : POINT D'ETAPE

(jeudi 11 avril 2024 - Origine : Site UNSA - <https://www.unsa.org/3300>)

La nouvelle loi adoptée le 10 avril 2024, portant sur les congés payés prévoit un certain nombre de nouveautés : quelles sont ces nouveautés ? Quel résultat du législateur suite au projet de loi du Gouvernement ?

AVANCÉES D'UNE MISE EN CONFORMITÉ AUX TEXTES EUROPÉENS ATTENDUE DEPUIS PLUS DE DIX ANS... !

Les salariés en arrêt pour maladie non professionnelle pourront acquérir deux jours ouvrables de congés payés par mois avec une limite annuelle de 24 jours de congés payés...

Les congés payés acquis lors d'un arrêt maladie ou un accident de travail pourront être reportés dans la limite de 15 mois avec une rétroactivité applicable aux situations antérieures.

Le texte impose à l'employeur une obligation d'information des salariés concernés des CP reportés et de leur échéance et ce dans un délai d'un mois suivant la reprise du travail (notamment par le biais du bulletin de paie)

Un délai de forclusion a été fixé...

En effet, un salarié en poste peut réclamer ses droits dans un délai de deux ans à compter de la publication de la loi.

Un cas spécifique a été précisé à savoir le cas des salariés temporaires. Il est prévu que les congés paternité et d'accueil de l'enfant comptent également comme période de mission pour le calcul de l'indemnité compensatrice.

Point d'étape ! Aux dernières nouvelles, le projet de loi a donc été définitivement adopté par le Parlement (82 POUR 53 CONTRE).

Dans le journal officiel du mardi 23 avril 2024, le code du travail a été modifié par la loi n°2024-364 du 22 avril 2024.

Concrètement, celle-ci indique qu'à présent un salarié acquiert des congés payés même pendant un arrêt maladie.

Flash réalisé par Imane OURIEMMI, Juriste, Pôle Service Juridique, Secteur Juridique National UNSA.

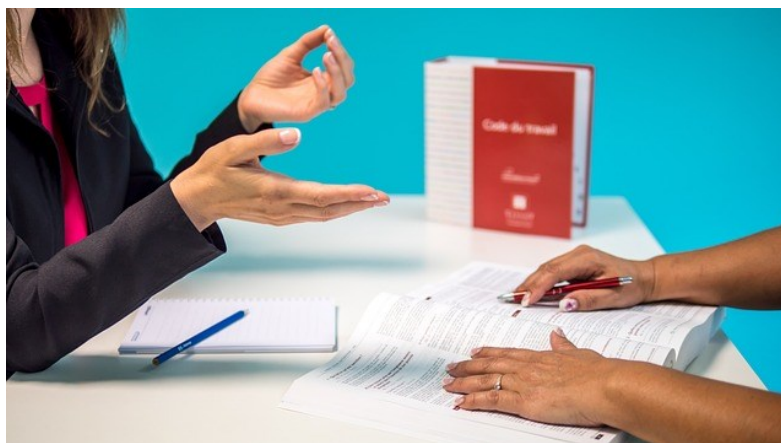
Documents à consulter :

Publications et analyses juridiques UNSA du texte de loi et de ses fondements juridiques :

<https://www.unsa.org/Projet-de-loi-acquisition-des-conges-payes-pendant-un-arret-maladie-depose-a-l.html>

[suivi via rapport parlementaire no 2439.pdf](#)

[rapportddlrl16b2439_rapport-fond-2.pdf](#)





LES PARENTS FACE AU HANDICAP

(Sources : AG2R LA MONDIALE -HUB DECLICS / ACCORD HANDICAP)

Un soutien aux parents d'enfants en situation de handicap

Une aide annuelle de 1 650 € est accordée aux collaborateurs ayant à charge un enfant en situation de handicap. Et ce jusqu'au 25^{ème} anniversaire de l'enfant.

Cette aide est versée par trimestre au collaborateur justifiant de la situation de son enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant une Allocation d'Education de l'Enfant Handicapée (AEEH).

Ce droit est également accordé au collaborateur dont l'enfant de plus de 25 ans et plus qui demeure à charge et atteint d'une incapacité d'au moins 80%, reconnue par le Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Cette somme est imposable et soumise à cotisations sociales.

Le collaborateur bénéficie de l'aide à partir de la date à laquelle il a formulé sa demande auprès de la Mission Handicap (date de transmission du justificatif).

Il est précisé que dans le cas où les deux parents de l'enfant en situation de handicap sont des collaborateurs du Groupe, une seule allocation est versée.

Des aides au transport, des aménagements d'horaires et du poste de travail, une prise en charge de frais complémentaires, des absences spécifiques... Le Groupe propose un accompagnement personnalisé et la mise en œuvre de tous les moyens adaptés pour faciliter l'activité au quotidien des collaborateurs en situation de handicap, ainsi qu'aux parents d'enfants en situation d'handicap.

La [Mission Handicap](#) est à votre disposition pour vous accompagner et vous faire bénéficier des mesures auxquelles vous avez droit. Des informations complémentaires sont également à votre disposition [sur le site de l'AGEFIPH](#).

L'accord relatif aux personnes en situation de handicap, aux aidants est détaillé [ICI](#) (page 16).



Il est toujours temps de nous rejoindre et d'adhérer à l'UNSA

[Bulletin d'adhésion](#)



Calendrier social

- Le 1er juillet : Commission Suivi Santé Prévoyance
- Les 2 , 11, 16 et 24 juillet : Négociation CSE
- Le 3 juillet : Commission métier RC
- Le 5 juillet : CSSCT
- Le 9 juillet : Commission Politique Sociale
- Le 18 juillet : CSE
- Le 16 juillet : ECOFI
- Le 25 juillet : Observatoire des Métiers