

Informations sociales

Plan de suppressions d'emplois aux AGF

Allemagne, Italie, France

En Allemagne, il y a eu des fermetures de délégations, des milliers de mobilités forcées, géographiques et fonctionnelles. Résultat : 5700 suppressions d'emplois. En Italie, un gros transfert d'activités entre Milan et Trieste a généré 500 suppressions d'emplois.

A chaque fois on retrouve exactement la même méthode : pas de licenciements «secs» et rien que des départs «volontaires» en quantité, moyennant finance.

Le plan des AGF ressemble-t-il aux suppressions d'emplois survenues en Allemagne et celles, plus récentes, de la filiale italienne, RAS ?

§ 200 salariés voient leurs emplois directement menacés dans les quatre sites que la direction veut fermer.

§ 2000 salariés voient leurs postes supprimés du fait de gros transferts d'activités, avec obligation pour chacun de se retrouver une place dans sa propre entreprise.

§ 700 suppressions sèches d'emplois annoncées comme «cibles» en final.

Après des dizaines d'années de travail dans la compagnie, nos collègues des sites qui vont fermer l'ont appris à la télévision le 28 février au soir ; Et après la nouvelle, dans les semaines qui ont suivi, certains responsables ont même eu le culot de les accuser de baisse de rendement ! Ils démolissent notre boulot, nous promettent un reclassement hypothétique ou le chômage et ils voudraient qu'on soit super productifs ?

Et que dire du fait que la direction veut obliger des centaines de salariés de 45 ou de 50 ans à faire les petites annonces, faire des CV, demander des RDV, pour retrouver un job à l'intérieur des AGF où ils travaillent depuis 25 ou 30 ans ?

Pas besoin d'être sorti de l'ENA pour comprendre que cela n'a absolument rien à voir avec les racontars de la direction sur une prétendue grande «opération de formation de 2000 salariés». Ce plan n'est pas une opération de formation mais de déstabilisation.

En fait, c'est probable, la direction, une fois terminé le déroulement des procédures juridiques légales, a l'intention de proposer des départs «volontaires».

Volontaires, oui, certains de nos collègues qui ont l'âge de pouvoir partir, qui en ont marre de ces conditions de travail qui se détériorent et qui y trouveraient leur compte, le seront peut-être et on les comprend bien.

Mais la direction veut aussi profiter des suppressions de postes, de l'avenir incertain ou complètement bouché, des lassitudes, faire pression pour susciter d'autres «volontaires» et pas des vrais cette fois. Et l'opération a, de fait, déjà commencé.

Il ne faut pas qu'avec ce sale plan, un seul salarié des AGF se retrouve sur le carreau !
Alors que faire ?

CEC, experts, tout cela n'est que consultatif

Les experts du CEC font leur travail. Ils étudient les documents de la direction, se rendent sur les sites qui doivent fermer, interrogent directeurs, managers et employés. Et tant mieux si leur travail vient conforter les salariés. Mais cela ne changera pas le fond.

Demain, même si les conclusions des experts démontrent que le plan de la direction n'est qu'un plan de suppressions d'emplois et même si tout le CEC vote contre ce plan, la direction fera ce qu'elle a toujours fait partout : passer outre et continuer ses sales coups.

Montrer que nous ne sommes pas d'accord

Alors, il faudrait que nous, salariés comme syndicats, montrions notre mécontentement et que nous lui fassions savoir que nous ne sommes pas disposés à être traités comme des pions.

Bon nombre de salariés des sites qui ferment ou dont les postes sont supprimés à terme attendent et souhaitent une protestation générale. Ils l'ont dit et ils ont raison. C'est dans ce sens-là qu'il faut aller.

Escroquerie contre les préretraités de 2000/2001

A l'occasion de cette vague de préretraite à 54 ans, la direction s'était engagée par note de service, livret du préretraité, accord d'entreprise, etc, à ce que les AGF et l'organisme gestionnaire (les Assurances St Honoré) cotisent pendant toute la durée de la préretraite pour les salariés à toutes les caisses y compris retraites (CNAV et complémentaires) jusqu'à l'âge de départ en retraite des intéressés à 60 ans.

Plusieurs préretraités qui approchent de cet âge ont découvert récemment que les AGF n'avaient cotisé que jusqu'à ce qu'ils aient atteint leurs 40 annuités et pas au delà !

Ainsi, certains qui auraient du avoir 42, 43, 44 années cotisées voire plus, n'ont que 40 ans cotisées et leur relevé de carrière CNAV pour les dernières années...est vide.

On a même vu des préretraitées pour lesquelles les AGF n'ont pas versé un centime de cotisation car ayant travaillé jeunes et avec des enfants, elles avaient déjà leurs 40 annuités au moment de leur départ en préretraite.

Il en résulte un manque à gagner évident puisque toutes ces années, si elles avaient été cotisées, auraient apporté une bonification certaine en matière de complémentaires.

Plusieurs préretraités trompés et spoliés étudient en ce moment la possibilité de se regrouper et d'attaquer la direction en justice. Ils ont bien raison.

Départs volontaires...avec quelques mauvaises surprises

La direction prétendait il y a peu (avant le gel des licenciements transactionnels) aux salariés de 56 ans qui souhaitaient partir qu'ils étaient « couverts à 60% du salaire par les ASSEDIC ».

Oui, mais, elle a volontairement oublié de préciser dans tous les entretiens que cette couverture ne durait que 36 mois-3 ans et certains ont découvert à leur dépens à 59 ans qu'ils tombaient en fin de droits à l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité) à peine plus de 450 euros par mois pour certains, voire beaucoup moins suivant les revenus familiaux.

Ex Allianz

Sur un peu moins d'une centaine de salariés ex-Allianz-ex-Monde encore présents, titulaires du CCA récemment dénoncé unilatéralement par la DRH, une cinquantaine attaquent la direction en justice. Les premiers RDV de conciliation devant les prud'hommes sont déjà fixés.

Salaires qui traînent, prix qui flambent...et gros mensonges

Le chiffre vient de paraître : 3,2% d'augmentation des prix pour les 12 derniers mois d'après l'INSEE. Et après cela, la direction osera prétendre qu'avec les 2% qu'elle donne au 1^{er} janvier notre pouvoir d'achat serait maintenu en 2008 ? Il faut dire qu'en matière de mauvaise foi, elle est spécialiste. N'a-t-elle pas osé prétendre également qu'en 2007, les prix ont augmenté de 1,5% alors que l'INSEE déclare 2,6% !

Intéressement et participation un arbre qui cache la forêt

L'augmentation de la participation pourrait apparaître comme une bonne nouvelle pour les salariés.

En y regardant de plus près, on constate qu'il s'agit avant tout de masquer le retard salarial et la baisse du pouvoir d'achat global et ce n'est d'ailleurs pas un hasard si la DRH a adressé mails et courriers sur la participation au moment même où elle donnait son petit 2%.

De plus, cette rémunération variable (intéressement et participation) est aléatoire et n'entre pas dans le calcul de la retraite, ce qui compte pour l'avenir.

Ensuite, ces primes qui constituent un « dividende du travail », comme il est souvent dit, ne sont pas réparties équitablement.

Pourquoi certains touchent-ils donc près de 3 fois plus que les bas salaires ?

Enfin, une part plus importante est donnée à la participation bloquée pendant 5 ans au détriment de l'intéressement qui peut être distribué immédiatement.

Pour toutes ces raisons, une bonne augmentation de salaire est toujours préférable à une bonne participation.