

Les infos sociales

Comment gère-t-on les Ressources Humaines sur ce nouveau modèle ?

Vous cliquez sur le fichier "Personnel" et vous le faites glisser vers la corbeille



Accord GPEC : du néfaste, du creux et du hors-sujet !

Un scandaleux accord de « Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences » (GPEC) a été signé en septembre par les dirigeants de deux syndicats, CFDT et CGC. Seul l'aspect prime de départ en retraite a été fortement médiatisé, mais les autres points méritent aussi toute notre attention.

Le néfaste : la mobilité « dynamique ». Nos emplois sont désormais classifiés en 4 catégories : 1) à renforcer, 2) émergents, 3) stables, 4) en décroissance. Par ailleurs, vilaine nouveauté : une mutation (éventuellement à l'autre bout de la France) pourrait être proposée à certains salariés occupant un emploi « en décroissance » qui, s'ils la refusaient, seraient purement et simplement licenciés pour « raison économique ». En outre, la clause de mobilité nationale s'impose désormais à tous, y compris à ceux qui ne l'avaient pas dans leur contrat de travail.

Bien entendu, tout cela est accompagné de pseudo-garanties (de l'enfumage en réalité : information préalable, concertation, accompagnement...), qui ne garantissent rien et surtout pas l'emploi !

Et, comme par hasard, hormis dans l'accord lui-même (art. 13), le mot *licenciement* ne figure nulle part, ni dans la communication RH de l'Intranet où il est pudiquement question de « dispositif d'accompagnement spécifique » (!), ni dans les tracts des syndicats signataires.

Le creux : le « développement des compétences ». Hormis la création d'une flopée d'entretiens absurdes et inutiles (voir tract SDEM de décembre 2017), de comités et commissions sans plus d'utilité, rien de neuf, à part un vague accompagnement des mobilités externes (les seuls petits efforts faits par la direction étant pour ceux... qui partent de l'entreprise). Pas de moyens concrets et chiffrés, seulement quelques bonnes intentions proclamées qui ne trompent personne, comme les besoins de formation qui seront... « étudiés » (merci bien !).

Le hors-sujet : les fins de carrière. Elles n'ont rien à faire dans un accord GPEC, mais l'occasion était vraiment trop belle de mettre en avant une indemnité de retraite majorée, faisant passer ainsi la pilule des licenciements éventuels.

Ce lamentable et révoltant « accord » n'est, en fait, qu'un conglomérat de décisions de la direction, cautionnées par certains syndicats, pour organiser la baisse systématique des effectifs et il est le premier chez AGF/Allianz qui, utilisant une des dispositions de la loi El Khomri, ose écrire noir sur blanc que des licenciements seraient possibles s'il y a refus de mobilité.

Inacceptable !

6,8 milliards d'euros... et les salariés dans tout ça ?

Le bénéfice net du groupe Allianz pour 2017 s'élève à cette somme phénoménale qui reste sans signification concrète pour nous tous. Quand cela dépasse le million d'euros, on imagine déjà difficilement, alors 6,8 milliards d'euros...

On nous dit, on nous rabâche qu'il faudrait se réjouir de travailler dans une entreprise aussi prospère.

Oui, en oubliant soigneusement de dire que cette prospérité vient pour une grande part de notre travail et en oubliant... de nous le payer !

Car, force est de constater que, comme toujours, ce sont les gros actionnaires qui vont empocher une part notable des bénéfices. Quant à nous, salariés, ce qui nous revient, en « augmentation » annuelle des salaires, intéressement, participation, ne représente finalement que des miettes coupées en quatre.

Eh bien, nous ne sommes pas suffisamment naïfs ou crédules pour applaudir les patrons et leurs propagandistes de tout poil qui érigent en modèle ce système inique où le Capital est roi, l'actionnaire choyé et chouchouté pendant que les salariés sont considérés comme une « masse salariale » qui doit encore et toujours diminuer !

Et les loufoqueries de sondages et baromètres divers qui osent prétendre que nous sommes tellement heureux de nos journées chez Allianz ne nous convainquent pas et ne font que grandir notre mécontentement.

Une indemnité de retraite dite « généreuse »... pourquoi ?

La date butoir pour signer un engagement à partir en retraite avant le 31.12.2020 permettant de toucher l'IDR (Indemnité de Départ en Retraite) d'un an de salaire a été repoussée du 19 mars au 30 avril 2018.

Dans plusieurs services, il est fait état de courriels de relance et/ou communications téléphoniques en direction des salariés "seniors" qui n'ont pas encore contacté la DRH à cet effet.

La DRH tient clairement au maximum de départs avec son plan "retraite" ce qui démontre, évidemment, que le bonus d'indemnité tant vanté (qui ne coûte rien en réalité pour une entreprise comme Allianz) est un "cadeau"... uniquement destiné à réduire les effectifs !

Écosystèmes, Squads et Agile : complexité et flicage.

Un certain nombre de salariés sont maintenant affectés dans des « écosystèmes », eux-mêmes divisés en « squads », et cela ne fait que commencer, puisque 2 pilotes (Ma mobilité et Ma santé) ont été lancés et que 4 autres suivront (Mon avenir, Ma construction, Mon entreprise, Ma vie quotidienne).

Cette nouvelle organisation du travail, à la mode, se veut plus réactive, plus efficace, plus participative, plus responsabilisante... Les principes de base sont la « colocalisation » et l'application d'une méthode « Agile ».

La colocalisation est le regroupement de tous les « acteurs » d'un projet ou d'un domaine, pour faciliter les échanges. Pourquoi pas ? Mais on ne peut que remarquer qu'il s'agit là d'un aveu d'échec de l'organisation en TOM (tant vantée par la direction) qui découpe Allianz en fonctions et non en domaines. Par ailleurs, tous les salariés se retrouvent sur d'immenses open spaces, où l'on sait tous qu'il ne fait pas vraiment bon vivre.

La méthode Agile est encore plus néfaste et contestable. Les salariés, notamment les développeurs informatiques, sont en pression permanente, car les rythmes de livraison sont rapides. Les reportings sont quotidiens et publics, c'est la fameuse « mêlée quotidienne », qui se fait debout, et où chacun doit dire aux autres ce qu'il a fait la veille et fera dans la journée. Les post-it nominatifs règnent, affichés aux murs, on peut ainsi voir facilement où en sont les autres (c'est même fait exprès pour ça). Et on vous passe le jargon français sans lequel tout serait perdu. On a presque l'impression de faire partie d'une secte, avec ses rituels, son ambiance artificielle, son langage ésotérique... Bien entendu, tout cela n'est officiellement pas fait pour « fliquer » les salariés, mais uniquement... pour qu'ils travaillent mieux ensemble. Ben voyons.

Mais ce qui fait franchir la ligne rouge, c'est la vicieuse petite méthode d'évaluation : pour qu'elle ne repose plus uniquement sur le responsable, absent de la squad, ses membres s'évalueront les uns les autres (!), les managers en étant informés. On imagine bien l'ambiance délétère que cela pourrait créer dans certaines équipes.

L'EAD est déjà souvent une corvée désagréable et inutile, mais cette « évaluation croisée » entre collègues est totalement inacceptable, notre travail ne consistant pas à nous dénoncer entre nous. Alors, puisque c'est « au volontariat » eh bien... il suffit qu'il n'y ait pas de volontaires « évaluateurs » pour se prêter à ce « jeu » malsain !

Par ailleurs, nous demandons, bien évidemment, à la direction de mettre fin à ces méthodes inacceptables.



Le chiffre du jour : 42 %

À qui profitent les « réformes »
d'Emmanuel Macron ?

Aux plus riches, selon
l'Observatoire français des
conjunctures économiques (OFCE),
pour qui "les 5 % des ménages les plus
aisés capteraient 42 % des gains" des
réformes du gouvernement.

Tandis que les 5 % les plus pauvres
verront leur pouvoir d'achat reculer
en 2018, car "les revalorisations en fin
d'année des minima sociaux ne
compensent pas les hausses de la
fiscalité indirecte" telles que celle sur
le carburant !

Le saviez-vous ?

On peut monétiser chaque année 10 jours de son CET vers son Perco, avec défiscalisation et abondement de 35 % en plus de celui sur les versements volontaires.

Mais la valeur d'un jour n'est pas la même selon le mois ! Comme pour les indemnités de congés payés (ICP), on la détermine en divisant le salaire brut mensuel (constant) par le nombre de jours "non weekend" du mois (fériés ou non), qui va de 20 à 23. Cette valeur est d'autant plus forte que ce nombre de jours est faible.

Il est donc plus avantageux, au contraire des ICP, de monétiser un mois de 20 jours (le prochain : septembre 2018).