

## Les infos sociales

### Salaires : il faut rattraper l'augmentation (réelle !) des prix

Il est fréquent d'entendre dire qu'il n'y a presque plus d'inflation. Les patrons d'Allianz l'ont dit, eux aussi, pour justifier... 0 % en 2015 et 2016 (sans parler des très faibles augmentations générales des années précédentes, soumises de surcroît à condition de salaire).

Mais chacun peut constater que c'est faux. Quand ce ne sont pas les prix qui augmentent, c'est la quantité de produits incluse dans le paquet qui diminue... Et même, avant d'avoir dépensé le premier euro pour les courses, des millions de salariés, de chômeurs, de retraités sont déjà ponctionnés souvent de plus de 35 % de leur budget pour le loyer et les charges locatives, le remboursement des emprunts immobiliers, auxquels s'ajoutent plus de 10 % pour les dépenses d'énergie.

Par-dessus tout, depuis des années, les impôts n'ont cessé de croître. La TVA, l'impôt le plus injuste qui soit, a été augmentée par Sarkozy puis Hollande. La CSG l'a

été aussi, y compris pour les retraités. Le tout pèse lourdement sur les budgets des familles aux revenus modestes. Et il y en a beaucoup chez Allianz contrairement aux légendes rabâchées par la direction (à la réunion du CE Opérations de mars, un membre du Comex a même dit en substance : « Chez Allianz on est bien payés, on n'a qu'à se comparer aux autres, et d'ailleurs il y a peu de turn-over, c'est donc qu'on est satisfaits de nos salaires. »).

Et cela ne risque pas de s'arranger tant que tout est estimé en fonction d'un indice officiel de prix (INSEE) très éloigné de la réalité. L'augmentation estimée n'est que de 1,1 % sur un an. Comment les « experts » arrivent-ils à de telles absurdités ? Soit en estimant le poids d'une dépense bien en dessous de la réalité, soit en relativisant à l'extrême l'augmentation des prix. Les loyers, l'eau et l'enlèvement des ordures ménagères par exemple sont comptés pour moins de 8 % des dépenses des ménages ! L'énergie et les produits alimentaires frais, qui ont beaucoup augmenté, sont censés ne peser que pour 2,35 % dans les dépenses des ménages. Les produits de santé, l'habillement et les chaussures ainsi que les communications sont censés avoir baissé depuis un an, tandis que les services de santé n'auraient augmenté que de 0,3 %. Les hauts fonctionnaires du ministère des Finances et de l'INSEE qui fabriquent cet indice truqué, ont aussi escamoté le déremboursement des médicaments et l'augmentation des complémentaires Santé.

Pour revenir à ce qui se passe sur terre, il faudra que les salariés se mobilisent pour exiger des augmentations générales de salaires en rapport avec les hausses qu'ils auront eux-mêmes constatées, et incluant le rattrapage des années passées. Il n'y a pas d'autre solution.

### Représentativité syndicale : comment ne pas respecter le vote des salariés en toute légalité

Les élections professionnelles déterminent :

- la représentativité des syndicats,
- la composition des Déléguations du Personnel (DP, par sites), des Comités d'Établissements (CE, central, et par « unités ») et des CHSCT (par sites ou regroupement de sites).

Un syndicat représentatif, par unité ou au niveau de l'entreprise, est qualifié pour parler au nom des salariés, et à ce titre participe aux réunions de « négociations » (dont les fameuses « NAO »), signe ou non les accords, est informé par la direction. Pour cela, il faut obtenir au moins 10 % des suffrages au 1er tour des élections des titulaires CE. Ainsi, depuis 2015, sont représentatifs au niveau Allianz : la CFDT (46,97 %), la CFTC (17,50 %) et la



## Dividendes

### Et nos emplois ? Et nos salaires ? Tout pour les actionnaires, ça suffit !

CFE-CGC (14,27 %). Le SDEM, quant à lui, a obtenu 9,18 % des suffrages (il manquait 54 voix !), mais est quand même représentatif dans les unités Opérations et Technique Produits.

On notera qu'avec cet effet de seuil injuste, 9,99 % = zéro !

Les élections DP et CE sont au *suffrage universel*, jusque-là tout va bien. C'est ensuite que ça se gâte :  
 - toute mobilité, même forcée, fait perdre le mandat associé. Il en est ainsi pour les DP, suite aux multiples déménagements, notamment sur La Défense, et pour les CE, suite aux non moins incessantes réorganisations.  
 - les autres élections se font au *suffrage indirect* : les membres en sont élus par ... les élus ! Celle du CEC, modèle de non-démocratie, est *uninomiale à un tour* : chacun des 7 membres est élu séparément à la majorité. Résultat : la CFDT peut y obtenir 100 % des sièges ! Toutefois, dans sa grande bonté, elle a accordé ... 1 siège à la CGC. 46,97 % des voix et 85,7 % des sièges, cherchez l'erreur ! Pas beaucoup mieux pour les CHSCT, élus par listes, où il faut faire des courbettes à la CFDT pour qu'elle daigne accorder des strapontins. Ainsi, pour les élections d'avril 2017, elle a fait un accord avec la CGC, accordé un seul siège à la CGT, et c'est tout ! Et voilà comment elle y obtient des scores de république bananière, avec au départ moins de la moitié des suffrages.

Si on ajoute à cela les mobilités et départs personnels, on se trouve aujourd'hui avec des instances complètement décimées. Par exemple, le CE Opérations ne comporte plus que 6 titulaires, tous CFDT. Nettement plus pratique pour les avis rendus !

Des accords pourraient pourtant permettre de compenser ces mouvements, permettant aux élus déplacés de conserver leurs mandats. Mais pour cela, ils doivent être voulus par... la direction et les syndicats « représentatifs », qui s'en sont bien gardés, ces derniers sans doute pour conforter leur hégémonie. Seule exception : le transfert massif de gestionnaires de l'unité Opérations vers l'unité Service Client, en 2016.

Bien sûr, nous ne sommes pas dupes : ces instances n'ont pas de réel pouvoir et c'est la direction qui décide in fine de tout. Cela dit, même si c'est limité, elles n'en ont pas moins un certain rôle d'échanges, d'informations, parfois de transmission des protestations des salariés. Toutes choses énormément mises à mal par Allianz ces dernières années. Dans cette perspective, il n'est pas du tout sain qu'un seul syndicat truste la très grande majorité des places.

Alors, ce que nous réclamons, pour respecter la démocratie et le choix des salariés, ce sont des élections professionnelles tous les deux ans et non tous les quatre ans, à la proportionnelle, ainsi que des accords systématiques de maintien des postes après toute mobilité d'effectif importante.

### **Je participe, tu participes, ils profitent !**

Résultat opérationnel d'Allianz France en 2015 : 1,015 milliard d'euros

Résultat opérationnel d'Allianz France en 2016 : 1,08 milliard d'euros (+ 6,4%)

**Comparaison entre participation et intéressement, de l'année dernière et de cette année** (participation et intéressement 2015 sont touchés en 2016, pour 2016, ils sont touchés en 2017)

Salaire	Participation			Intéressement (hors supplément 2015)			Total (supplément 2015 inclus)		
	2015	2016	Diff	2015	2016	Diff	2015	2016	Diff
21 000 €	358	327	- 8,7 %	528	1 147	+117,2 %	1 449	1 474	+1,7 %
25 000 €	426	389	- 8,7 %	565	1 227	+117,2 %	1 593	1 616	+1,4 %
35 000 €	596	545	- 8,6 %	658	1 427	+116,9 %	1 955	1 972	+0,9 %
45 000 €	767	700	- 8,7 %	751	1 627	+116,6 %	2 318	2 327	+0,4 %
60 000 €	1 022	934	- 8,6 %	890	1 927	+116,5 %	2 861	2 861	+0%

Ces chiffres sont parlants. Mais ils appellent tout de suite plusieurs remarques :

- 1) Au nom de quel principe la prime d'un salarié touchant 60 000 euros annuels est-elle quasiment le double de celle du salarié le moins bien payé (21 000 € annuels) ? A-t-il plus participé ? A-t-il travaillé deux fois plus longtemps ?
- 2) Intéressement et participation sont des primes aléatoires dont le montant varie. Nous avons pu le constater maintes fois. Ainsi, pour 2016, la hausse de l'intéressement est surtout due à des facteurs « clients » (le subjectif « Net Promoter Score », la variation du nombre) et non aux fondamentaux de l'activité des salariés. Ils ont été relativement bons cette fois, tant mieux, mais on pourrait bien tomber de haut les prochaines années ! Quant à la participation, dont la formule est légale et fonction des résultats, elle baisse de près de 9 %, par rapport à un chiffre 2015 lui-même en baisse. Comprenez qui pourra...
- 3) Au final, alors que le résultat opérationnel a augmenté de 6,4 % entre 2015 et 2016, l'augmentation maximale n'est que de 1,7 % ! Ces primes sont donc complètement déconnectées de l'augmentation réelle des bénéfices. Et cette fois, pas de complément à l'horizon : pourquoi n'est-il pas demandé par les organisations syndicales « représentatives » ?

Alors, bien entendu, nous n'allons pas les refuser, tout est bon à prendre, mais une chose est sûre : mieux vaut un salaire minimum net décent et de bonnes augmentations des salaires pour tous !