

## Les infos sociales

### GPEC : la multiplication miraculeuse... des entretiens

L'accord GPEC signé en septembre nous expose la litanie des entretiens auxquels nous aurons droit :

- L'EAD dit « *Entretien Annuel de Développement* » (développement de quoi ? Pas du salaire, en tout cas...)
- L'entretien de progrès qui peut avoir lieu après l'EAD et qui, aux dires de la direction, le « *complète* » pour « *anticiper et accompagner la transformation et l'évolution des emplois* »
- L'entretien professionnel annuel, paraît-il légal et obligatoire tous les deux ans, et qui aura lieu à la suite de l'EAD pour, ne riez-pas, « *permettre au collaborateur d'être acteur de son évolution professionnelle* »
- L'entretien professionnel tous les 5 ans, qui aurait lui pour objet de faire un « *état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du collaborateur* » et qui, mais oui, « *vient en complément de l'entretien professionnel annuel* »

L'ineptie de cette (mauvaise) série n'est pas à démontrer. Si vous souhaitez faire rire vos familles et vos amis lors des prochaines fêtes, lisez-leur donc les pages 10 et 11 de l'accord GPEC. Le succès est garanti.

mesure, des centaines de milliers de chômeurs de cette tranche d'âge vont se trouver plus vite en fin de droits avec, au bout, le RSA à 530 euros ou... rien du tout si le conjoint a encore un salaire.

Certes, l'indemnisation des intérimaires et des CDD va être un peu améliorée, avec une prise en charge au bout de 88 jours de travail au lieu de 120 actuellement, mais sur une très courte durée. Et ce sont les chômeurs qui vont payer l'addition, car l'accord va permettre l'économie de 900 millions d'euros à leurs dépens.

Les confédérations syndicales, encore une fois, à l'exception de la CGT, se sont inclinées devant le patronat, en sacrifiant sur l'autel du « paritarisme » les plus fragiles des chômeurs !

*Désolé. Vous avez échoué à votre entretien annuel de développement, à votre entretien professionnel, à votre entretien de progrès, à votre entretien de carrière.*

*Le conseil a donc décidé de mettre fin à vos fonctions de Président d'Allianz France. Vous avez une demi heure pour regrouper vos affaires personnelles.*



### Accord sur le chômage : les seniors sacrifiés

Le patronat et les confédérations syndicales, à l'exception de la CGT, ont conclu le 14 avril dernier un accord sur l'indemnisation du chômage. Il aura des conséquences dramatiques pour des centaines de milliers de chômeurs, ceux de plus de 50 ans.

L'accord conclu aura comme principale conséquence de réduire la durée d'indemnisation des salariés licenciés de plus de 50 ans. Jusqu'à maintenant, ils bénéficiaient d'une indemnisation de 36 mois, contre 24 mois pour les autres salariés. L'indemnisation est ramenée pour eux à 24 mois, avec un palier pour ceux âgés de 53 à 55 ans, qui passera à 30 mois. Les 36 mois ne restent que pour les plus de 55 ans.

Or les plus de 50 ans sont parmi les plus touchés par les licenciements. Les patrons se débarrassent d'eux en priorité, car déjà usés par le travail, moins flexibles et plus payés du fait de leur ancienneté. C'est ainsi qu'ils constituent déjà la majeure partie des chômeurs de longue durée. Avec cette

### Le saviez-vous ?

Un accord régit le travail des samedis et dimanches à l'Informatique. Il y est stipulé qu'en cas d'annulation moins d'une semaine à l'avance, l'intervention ou l'astreinte prévue doit être payée.

Mais cette disposition est la plupart du temps inconnue des salariés concernés, et non appliquée, ce qui est scandaleux. Sachez donc que, dans ce cas, il faut remplir le formulaire comme si l'intervention avait été effectuée, afin d'en être rémunéré. Et si cela vous est arrivé dans le passé, n'hésitez pas à réclamer votre dû !

## Liberté, Égalité...

25 000 euros pour les plus petits salaires et 50 000 euros pour les plus gros. Voilà ce que donne la direction, avec sa prime d'un an de salaire, pour les anciens qui partent en retraite dans le cadre de l'accord GPEC. Mais ceux qui toucheront 25 000 euros n'ont-ils donc travaillé qu'à mi-temps durant toute leur carrière ? Ont-ils été deux fois moins « productifs », comme disent les patrons ? Poser la question, c'est y répondre. Alors, après des décennies de travail et dans des conditions de plus en plus pénibles, ce qu'il faudrait, c'est 50 000 euros pour tous !

## Petit !

**Attention ! On ne vous le dit pas : calculs faits, pour tous les salariés qui touchent moins de 2083 euros brut ( 1625 euros net) par mois, l'indemnité retraite de l'accord GPEC est en fait plus défavorable que l'accord précédent qui octroyait un minimum de 25 000 euros brut !**

## Salariés prestataires : recyclés comme des objets.

### Un scandale ordinaire !

Allianz recourt massivement aux salariés des sociétés prestataires de service, notamment à l'Informatique. Pas seulement pour gérer un pic de charge sur un projet ou disposer ponctuellement d'une compétence spécifique, mais aussi, souvent, pour qu'ils fassent durablement le même travail que les internes.

Ils « coûtent plus cher » (comme disent les patrons) à travail égal, mais constituent un matelas de personnes dont on peut se débarrasser quand on veut et sans motif. Ils « réclament » aussi moins, sont souvent considérés comme corvéables à merci, et peuvent être moins bien traités sans que cela émeuve quiconque (par exemple pour la place dans les bureaux).

Il n'était ainsi pas rare d'avoir pour collègues des prestataires en régie depuis de nombreuses années, qu'on croyait même parfois internes ! Ce temps est quasi-révolu, car la direction a décidé qu'ils seraient dorénavant, non pas embauchés (quelle horreur !), mais remplacés au mieux tous les 3 ans. Ainsi, cette « main d'œuvre » demeurera précaire.

Pourquoi les remplacer périodiquement ? Parce qu'en invoquant la loi dite « Marchandage », ils *pourraient* exiger de se faire embaucher en CDI, arguant du fait qu'il existerait un lien de subordination entre eux et Allianz.

Quel est le risque ? (eh oui, pour la direction, l'embauche est bien un risque !). Quasi inexistant, la direction sait bien que, hélas, très peu oseraient se lancer dans une procédure longue et coûteuse.

Et puis en agissant ainsi, la direction se tire une balle dans le pied... et nous tire une balle dans la cuisse ! Cela du fait de la perte de qualité induite par leur départ, puisque tout leur savoir s'évapore avec eux, les prétendues passations de connaissances n'étant qu'illusion. Et ainsi, le travail de tous s'en trouve perturbé, parfois fortement, et les conditions du quotidien plus difficiles. Et enfin, pourquoi tous les 3 ans ? On ne sait pas...

**La seule solution acceptable, c'est l'embauche des prestataires qui font le même travail que les salariés d'Allianz !**

## Mesquinerie, quand tu nous tiens !



Dans un secteur de la Comptabilité des Intermédiaires de l'Unité Finances, le temps pris par les salariés pour remplir une bouilloire est décompté... comme un temps de pause.

Heureusement qu'ils ne remplissent pas des seaux, sinon, la hiérarchie les obligerait à prendre une matinée entière !

## Les filières : le nouveau stakhanovisme

La direction, à l'occasion de la dernière réorganisation de l'Informatique, a créé trois « filières » : Management, Chef de projet et Expert.

Passé une longue période de flou et d'informations contradictoires, et après avoir longtemps cru que chacun serait affecté à une des trois filières, on a réussi à comprendre qu'il s'agissait en fait de structures d'élite et de promotion, destinées à faire passer la pilule de la réduction du nombre de responsables. On ne sait même pas encore très bien si cela concerne tout Allianz ou seulement l'Informatique...

On n'aura donc pas réussi sa vie si on n'a pas intégré une filière. Mais comment y entre-t-on ? Le fait du prince, ou quasiment. Cela donne un peu l'impression d'une société secrète, où il se passerait des choses que le commun des mortels ne connaît pas, où certains « élus » se réunissent pour on ne sait quels rites initiatiques. Et qu'apportent ces filières ? Mystère... Elles sont d'ailleurs à peine mises en place qu'on se demande déjà ce que vont devenir les manageurs et les chefs de projet, puisque avec *Écosystèmes*, il n'y a justement plus de hiérarchie ni de chefs de projet dans un « squad ». Que le management hiérarchique ne soit plus la seule voie de progression, pourquoi pas, mais il n'était pas besoin pour cela de faire une nouvelle usine à gaz, et sans doute éphémère !