

Rapprochement avec la Matmut

La direction commune du nouveau groupe est déjà en marche pour les présentations des projets d'organisation de certaines directions : un représentant MATMUT et un représentant AG2R sont présents au CE.

Le rythme des informations en vue d'une consultation se fera au pas de charge : tous les mois.

Pour la direction de l'audit interne, aucun problème particulier n'a été relevé car les deux groupes ont déjà une méthodologie similaire. Pour l'IARD, la MATMUT restera seule à l'œuvre. Côté investissements, finances et risques, les directions de l'immobilier de placement, du pilotage et de la comptabilité se rapprocheront rapidement. En revanche, les directions des risques techniques (solva2, actuariat IARD) fusionneront plus tard. Concernant le secrétariat général, les différences culturelles et de gouvernance devraient perdurer à court terme mais s'atténueront au fur et à mesure de la construction du nouveau groupe. Les comptes AG2R LA MONDIALE MATMUT seront toujours présentés par « membre de chaque structure faitière » et consolidés par la suite.

Sur la partie communication, les besoins entre les deux groupes seraient complémentaires. AG2R LA MONDIALE utilise surtout le support sportif (cyclisme et voile). La MATMUT priorise le « naming » des stades et le sponsoring en rugby et en hockey sur glace, tout en étant très présente à la télévision. Une nouvelle direction va voir le jour : celle de la planification et des projets de la transformation. Elle sera composée des équipes dédiées à chacun des plans d'entreprise qui se termineront en 2020. L'objectif est l'élaboration du plan commun prévu à partir de 2021. Les synergies communes, y compris celles liées au réseau commercial, y seront étudiées.

Pour les élus CFDT le dossier du rapprochement comporte toujours des zones d'ombre.

La principale inquiétude est relative à l'accompagnement des salariés. Il faut souligner que dans le dossier présenté au CE, ce thème ne représente que deux pages d'un document qui en comporte plus de cent. Les conditions de recrutement dans le nouveau groupe (sous quel statut seront embauchés les nouveaux arrivants...) et de mutations entre les structures n'ont pas été clarifiées.

Autre question : la relative opacité de certaines structures ou de certains partenariats, comme la mutuelle OCIANE.

Transformation de la distribution : qui est le pilote ?

« Je n'ai pas mis un seul petit doigt dans ce projet. Ce projet est celui des Directions Régionales pour être plus présentes et efficaces pour effectuer un développement rentable dans un contexte difficile ». Cette phrase a été prononcée par le Directeur Commercial Thierry CHERIER. Au final, à l'issue du huitième (et sans doute dernier point d'étape) d'une information qui a démarré il y a quatorze mois, et alors que la consultation aura lieu en mars prochain, rien ne permet d'affirmer que ce projet « réinventera la dynamique commerciale ».

Si l'organisation opérationnelle apparaît désormais par région avec le nombre de commerciaux par secteur géographique, deux engagements pris par Thierry CHERIER ne sont pas tenus : les répartitions de portefeuilles qui déterminent les potentiels individuels et la répartition des managers selon leur entité d'origine reste inconnue.

Le constat est fait que les équipes de proximité reprennent le maillage des inspections actuelles du MDPRO, les collaborateurs du MDE et du MDP devront les intégrer bon gré mal gré, avec pour les premiers la problématique de l'écartèlement entre plusieurs équipes et pour les seconds beaucoup d'incertitudes concernant les produits, les outils, les moyens et l'itinérance.

Sur les pôles expertises beaucoup d'incertitudes également : le rôle, le statut, le nombre, les cibles, des grands comptes régionaux et leurs liens avec les équipes de proximité restent à préciser.

Enfin, puisque le Directeur Commercial affirme que « l'organisation cible région par région que vous avez sous les yeux résulte du travail d'organisation des directeurs régionaux », la CFDT tout en admettant la logique, déplore que cette information arrive tardivement et que les collaborateurs commerciaux et assistants n'y soient pas encore associés pour réfléchir à l'organisation et aux conditions futures de leur travail.

Les élus CFDT ont indiqué que l'ensemble des questions restées sans réponse seront posées à travers l'expertise en cours.

Retraite Complémentaire

François RINGAUD conduit le vaisseau AG2R REUNICA Retraite Complémentaire au travers des contraintes des tutelles tout en visant le cap du futur régime universel. Mais les escales ne sont pas toujours très gaies pour les marins gestionnaires dont le nombre de rameurs diminue sans cesse. Si l'étape du prélèvement à la source a été passée sans encombre, celle des allègements généraux (ou réduction de charges) sera un écueil d'un autre calibre. La vigilance est de mise d'autant que le service rendu n'est pas à la hauteur espérée, notamment en liquidation des droits à retraite, boulet trainé par les gestionnaires et les CICAS. Les heures supplémentaires en CICAS et le renforcement des équipages de liquidation pourront-ils apporter une solution rapide ? Pas si sûr vue l'ampleur de la tâche.

Les difficultés en retraite ont été abordées à plusieurs reprises en CHSCT national et en comité d'entreprise. Tous les rapports montrent que les entrées de dossiers retraite ont toujours été supérieures aux sorties en 2018. D'autre part, l'emploi des gestionnaires CDI diminue : - 137 en 2018 et - 48 en 2019. La charge de travail est donc supérieure à la main-d'œuvre, avec une pression accrue sur les gestionnaires.

Les conditions de travail se dégradent : l'absentéisme augmente d'une année sur l'autre. Il était de 5,20% en 2016 pour monter à 5,40% en 2017. Et la part de la gestion dans cet absentéisme global est passé de 46% à 59,2% en 2017.

A la question de la CFDT : l'issue de cette réunion du comité d'entreprise, lorsque les élus retourneront dans les services de liquidation, que pourront-ils indiquer à leurs collègues quant à l'amélioration des conditions de travail ? La réponse de la direction a été : les gestionnaires et les encadrants doivent proposer des améliorations aux conditions de travail. Le séminaire des managers était orienté vers ce sujet.

Egalement interrogé par les élus CFDT sur les économies faites à ce jour sur la gestion retraite et qui dépassent largement les objectifs fixés par les fédérations, François RINGAUD répond qu'elles restent bien à l'abri pour un reclassement toujours possible des équipes.

Nous n'avons pas pu aborder les domaines « entreprise » et « relation client ».

Prime « Macron »

La DRH a expliqué les conditions d'attribution de la prime MACRON. A la demande des élus CFDT, elle a accepté de revoir la proratisation pour les jours de maladie et appliquer les critères de l'accord sur l'intéressement sur la neutralisation des 16 premiers jours.



A l'issue du Comité d'Entreprise, les élus CFDT demandent que l'ensemble des salariés bénéficie de cette prime quel que soit leur statut. Mais rien n'a été fait contre la proratisation des temps partiels. En effet, s'agissant d'une prime destinée à améliorer le pouvoir d'achat des salariés, il est difficile de comprendre pourquoi un groupe de protection sociale comme le nôtre juge que le pouvoir d'achat des collaborateurs à temps partiel devrait être minoré par rapport à celui des collaborateurs travaillant à temps complet.

Les élus CFDT sont intervenus directement dans les Comités d'entreprise Ag2r-Réunica et La Mondiale auprès de la Direction des Ressources Humaines.

La CGT a écrit à ce sujet au Directeur Général.

Nos deux organisations syndicales seront-elles entendues ?

A suivre...



- Pour ne plus être seul sur son lieu de travail.
- Pour être informé sur ses droits.
- Pour être conseillé sur le plan professionnel et juridique.
- Pour être soutenu par la CFDT et soutenir la CFDT.
- Parce que le orange vous va si bien !

1er :

AUJOURD'HUI,
J'ADHÈRE !



cfdt-ag2r.com

ENSEMBLE AVEC VOUS

REJOIGNEZ-NOUS