Premier CSE par vidéo conférence depuis le confinement

Avant de débuter la séance, les élus CSE déclarent : « Dans ce contexte compliqué, où la bienveillance est de mise partout, il nous semble que l'ordre du jour du CSE ne respecte pas les principes sur lesquels tout le monde semble s'accorder.
En plus du format Teams pour une réunion, ce qui n'est pas évident pour tout le monde, un ordre du jour composé de 8 points, dont une information sur 7 chantiers du plan d'entreprise, n'est pas tenable. Il ne nous apparait pas possible de traiter tous les sujets dans la journée. Lors du début de la crise les partenaires sociaux ont déjà été mis de côté (Commission Santé Sécurité et Conditions de travail non informée les premières semaines), il est temps que cela cesse. La proposition de scinder le CSE en deux a été éludée.
Nous demandons que la réunion puisse se terminer à une heure raisonnable avec un engagement de la direction qu'un nouveau CSE soit organisé si tous les sujets n'ont pas été abordés ».

Situation de l'entreprise

La concurrence en assurance de personnes est encore plus forte durant cette période de crise et elle se traduit également par une guerre de de communication.
La solvabilité de l'ensemble des acteurs « assurances de personnes » souffre en effet du contexte économique tendu et baisse en moyenne de 50 points pour s'établir à date à 140%. La surveillance de l'ACPR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution) est de fait renforcée. La liquidité constitue également un point d'attention, mais celui-ci n'est pas aussi important que la solvabilité, le résultat et la prévoyance santé.

La direction assure cependant que le groupe sera en mesure de faire face à cette situation préoccupante en prévoyance : hausse de la sinistralité (explosion des arrêts de travail de la portabilité des droits) associée à une baisse des encaissements liée aux défaillances de paiement des entreprises. En retraite complémentaire, si l'AGIRC ARRCO a aidé à couvrir le versement des pensions de retraite, le régime n'en est pas pour autant menacé. (voir article CFDT AG2R du 13 mai)

Les élus CFDT abordent le sujet de la relance de l'activité commerciale et de la capacité dans ce contexte à piloter l'équilibre de nos contrats. La direction reconnait que ce sera un déterminant fort du plan d'action commercial au deuxième semestre.

En complément les élus CFDT interrogent la direction sur la nature et le cout des mesures de sécurisation de la rémunération des commerciaux du MDPRO et rappellent la nécessité de rebâtir les challenges du MDE et MDP en concertation avec les représentants du personnel .

Les élus CFDT demandent quelle sera l'évolution de la politique du groupe sur la maitrise des frais généraux ? A ce stade s'il n'est pas prévu d'évolution, ne sont pas exclus des ajustements de coût liés à l'accélération de la transformation numérique ; les élus CFDT réclament une présentation de ces aspects en lien avec le futur plan de performance, ce à quoi la direction s'engage.

Enfin, les élus CFDT interpellent la direction au sujet de la séparation de la retraite complémentaire programmée pour 2021 sachant que ce chantier aura un fort coût financier. Pour eux le projet peut et doit être repoussé, il n'y a pas d'urgence. Mais pour la direction il faut préparer l'avenir et l'intégration de la retraite complémentaire au sein de la CNRU, ne pas attendre pour ne pas subir.

Consultation sur l'organisation de la DSIO

Nous avions été informés lors du CSE du 28 janvier de la réorganisation
de la DSI0 (rapprochement de la DSI et de la DP0) un avis majoritairement positif du CSE solde cette consultation. Cette direction s'est faite plus transverse et l'organisation présentée permet une meilleure lisibilité des services.

Si les élus CFDT voient d'un bon œil la ré-internalisation de certaines compétences avec la création de nouveaux postes, elle émet des réserves sur l'accompagnement des salariés qu'elle juge imprécis, sur la disparition de la direction client interne dans cette organisation et sur l'insuffisance des présentations aux élus des points d'avancement, prévus 2 fois par an.

La direction soumet ses décisions unilatérales portant sur les congés et RTT à l'avis des élus du CSE

Avant de rendre leur avis, les élus CFDT font une déclaration qui reprend les éléments des deux tracts diffusés sur l'application mobile et le site Cfdt-Ag2r.com.

Les positions des élus CFDT ont contribué à la reprise de la validation des placements et de la monétisation du CET. Si la direction a fait le choix de la dispense d'activité plutôt que de recourir au chômage partiel, des divergences fortes subsistent notamment sur les sujets des JRTT et CP imposés aux salariés en arrêt, ainsi que sur la prise de JRTT, des salariés en situation de handicap ou gardant des enfants en situation de handicap ou d'aidants. La direction demande aux organisations syndicales de lui remonter les cas rencontrés.

A ce stade, les élus CFDT ont déploré les méthodes utilisées par la DRH via les managers pour « imposer » la prise de jours de congés et demande une « prime panier » pour les salariés qui ne disposent pas de tickets restaurant.

A l'issue de ces échanges, les élus CFDT comme l'ensemble du CSE, émettent un avis défavorable.

Plan d'entreprise

Questionnée par les élus CFDT, la direction a étonnement affirmé que la crise actuelle ne remet en cause ni le contenu ni le calendrier et aborde les domaines suivants :

Le domaine « collaborateurs » dont les enjeux principaux sont l'accompagnement des salariés aux évolutions des métiers, des méthodes de travail, des nouveaux outils, du processus de suivi du management, du télétravail et la réaffirmation du flex office (« sans bureau fixe » malgré les enseignements de la crise sanitaire).

Les élus CFDT rappellent l'obligation d'ouvrir une négociation QVT (qualité de vie au travail).
L'accord GAPEC doit permettre d'anticiper les besoins des compétences et d'effectifs et ces éléments devront être partagés avec les instances du personnel.

Les élus CFDT font remarquer que notre directeur général appelle de ses vœux une fusion rapide des trois conventions collectives appliquées dans le groupe (RCIP, mutualité, assurances) et demandent si le plan d'entreprise peut anticiper ces changements ?
Pour la direction ce sujet n'est pas à l'ordre du jour et n'est pas en lien avec le plan d'entreprise.

Sur le domaine « immobilier d'exploitation » la direction partage certaines réflexions en cours sur la spécialisation des sites pour Toulouse et Marseille afin de séparer la retraite complémentaire du concurrentiel. Elle annonce la fermeture des sites de Dolet et Montholon d'ici juin 2021 avec une affectation d'environ 500 salariés sur les sites parisiens déjà existants. Il sera également nécessaire d'adapter la taille d'autres sites en fonction des effectifs.

Les élus CFDT demandent des précisions sur la politique d'implantation des agences commerciales. La direction répond qu'il y aura des mouvements et une vision partagée par VIA SANTE.
Une économie annuelle de 15 millions d'euros doit être réalisée sur ce domaine « immobilier d'exploitation ».

Le domaine « Investissement Finance et Risque » comporte quatre volets dont les enjeux de pilotage et des trajectoires économiques. La stratégie financière est extrêmement importante pour le groupe et sa solvabilité reste l'indicateur majeur.

Les élus CFDT rappellent qu'un débat approfondi doit se tenir sur les frais de fonctionnement dont la maitrise ne peut dépendre uniquement de la baisse des effectifs. Il faut aussi discuter de l'augmentation des ressources et donc de la politique de développement commercial.
Enfin, ils demandent si la politique de sous-traitance est aujourd'hui arrêtée et si les difficultés dues à la crise sanitaire conduisent à la recherche d'un nouveau partenaire économique.
La direction présentera les indicateurs de sous-traitance et indique que le Groupe a les moyens de garder son indépendance

Les domaines **« DATA, Clients Distribution et Communication »** seront abordés ultérieurement.

Le groupe aura rappelé qu'il priorise la sécurité et la santé de ses salariés ainsi que le maintien des emplois, qu'il faut persévérer dans la rigueur tout en maitrisant les frais généraux et relève les efforts des salariés du groupe qui en font sa richesse.

Espérons que la NAO sera à la hauteur des efforts !

CFDT AG2R sur Application mobile et tablette, sur Facebook et sur CFDT AG2R.COM