

## L'étrange anniversaire de l'AG2R !!!

- **Jours de fermeture 2022**

Lors du CSE la direction nous a annoncé les 3 jours de fermeture employeur :

- le vendredi 27 mai - le lundi 6 juin (Lundi de Pentecôte) – le vendredi 15 juillet
- à ces 3 journées s'ajouteront les 2 jours de fermeture conventionnelle :
- le lundi 26 décembre 2022 – le lundi 2 janvier 2023

- **Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise de 2020**

À la suite de réunions intersyndicales entre membres de CSE, un avis unanime a été remis à la direction dans lequel nous formulons quelques constats inquiétants pour l'avenir du groupe (voir pages centrales).

- **Consultation sur le règlement intérieur et ses annexes**

Depuis la séparation des activités concurrentielles et retraites, et la création de l'IRC AG2R AGIRC/ARRCO, les membres du CSE de l'UES AG2R étaient amenés à se positionner sur le règlement intérieur, les différentes chartes, le règlement sur les horaires variables, les modalités de compensation des régimes d'astreintes et des indemnités des travaux exceptionnels et de la prise en compte des temps de déplacement.

FO est resté cohérent avec ses avis antérieurs tout en les adaptant avec la conjoncture actuelle (voir pages centrales).

- **Consultation sur un projet de mise en place de l'entretien annuel d'appréciation et de l'entretien professionnel**

Un grand nombre d'interrogations restent encore aujourd'hui sans réponse ainsi que la réelle exploitation de l'entretien d'appréciation.

En effet, nous nous interrogeons sur l'objectif de l'annualisation de cet entretien ? S'agit-il d'avoir un cadrage plus proche et régulier des effectifs, de leur performance et de leurs compétences.

Comment seront exploités réellement ces entretiens : y aura-t-il une amélioration de son exploitation afin de faciliter le criblage des compétences internes avec les créations de postes ou les postes à pourvoir ? Nous demandons donc un retour sur la méthode et les évolutions sur le sujet. Quel est le réel objectif derrière du contrôle de performance annuel ? Notre autre interrogation est la réelle exploitation de l'ensemble des données de ces entretiens, comme par exemple les entretiens non signés, la perception de salariés en souffrance.... Ainsi que la construction trop généraliste et large des entretiens qui ne semblent pas permettre de prendre en compte certaines compétences allant au-delà des attendus d'un métier.

De fait, allons-nous enfin créer des « Peoples Reviews » à destination de TOUS les salariés afin de constituer un vivier de compétences et une démarche PRO ACTIVE de la RH ?

Au vu de tous ces éléments les élus FO rendent un avis défavorable

- **Présentation du plan prévisionnel de recrutement 2021**

Un plan prévisionnel de recrutement 2021 présenté sur le dernier trimestre de la même année quelle incohérence !!!

Les documents transmis ne font état que de constats avec des informations manquantes, comme le nombre de départs de CDI non remplacés, les demandes de mobilités internes (spontanées, imposées ou exprimées lors des entretiens).

Le gel des recrutements dans un grand nombre de secteurs d'activité du groupe et la politique d'embauche actuelle ne pallient pas les problèmes de sous-effectif ! Ce qui engendre des RPS et une très grande perte de motivation des salariés.

- **Suivi et actualisation du plan de performance**

### Triste anniversaire pour les 70 ans de l'AG2R

Après une politique salariale catastrophique et méprisante, cerise sur le gâteau il est demandé aux salariés encore plus d'efforts « Travailler plus avec moins de moyens » !!!

Notre engagement pris auprès de la direction ne nous permet pas de vous communiquer les chiffres, ceux-ci devant rester confidentiel. Cependant, nous avons déjà indiqué lors des confinements successifs une économie de 35M€. Apparemment cela ne suffit pas. La politique restrictive budgétaire impose une nouvelle fois une réduction des coûts de frais de personnel, une fois de plus, c'est aux salariés de payer la note pour des décisions hasardeuses de la direction. Sachant que notre solvabilité et notre équilibre financier restent encore de bonne facture.

- **Avis des élus du CSE de l'UES AG2R sur la situation économique et financière de l'entreprise**

### **La performance 2020 du groupe :**

Si l'objectif du Groupe qui consiste à dégager environ 300 millions d'euros de résultat annuel n'a pas été atteint en 2020 du fait des impacts principalement financiers de la crise sanitaire, le résultat de 222 millions d'euros semble de bon niveau compte tenu du contexte. Le Groupe est même parvenu à renforcer son provisionnement (notamment la PPE – provision au titre de la rémunération future des contrats). Des marges de prudence sur Via Santé, Prima et Arpège, ont été dégagées, pour l'équivalent de 21 millions d'euros.

Nous notons aussi, que le Groupe n'a pas eu à dégager, en 2020, des plus-values financières pour équilibrer son résultat. L'objectif annoncé est qu'un certain équilibre soit entretenu entre le Produit Net Assurantiel (PNA) et les frais. Cependant, la tendance à l'accroissement du déficit entre le PNA et les frais, déjà observée en 2019 se poursuit. Nous relevons une bonne résistance du PNA en assurance vie mais un fort décrochage en Santé/Prévoyance en partie expliqué par des choix stratégiques, conjugué à la réduction des forces commerciales.

Le ratio S/P Prévoyance s'est dégradé en 2020 compte tenu de la crise sanitaire et de quelques effets de variation (bonis rencontrés en 2019 suite à un débouclage des contrôles fiscaux).

### **La marge de solvabilité de la SGAM :**

La solvabilité du groupe, (qui bénéficie jusqu'en 2032 de mesures, dites transitoires) extrêmement volatile, s'est réduite en 2020 de 221% à 180%. Ce niveau apparaît satisfaisant compte tenu des impacts de la crise. Cependant, il est obtenu en recourant de façon significative à la dette subordonnée qui représente désormais 30% des fonds propres et les deux-tiers de la capacité d'émission du groupe.

Pour faire remonter le ratio au-dessus de 200 %, le Groupe dispose encore de deux leviers principaux : le transfert des portefeuilles des contrats Madelin vers les PER individuels (réduisant les taux techniques et limitant la durée ayant un effet de 25 % sur la solvabilité) ainsi que la mise en œuvre des FRPS, qui devrait permettre de gagner 25 points. Le groupe compte également sur un troisième levier, la remontée hypothétique des taux d'intérêt, pour atteindre cet objectif.

Le niveau de solvabilité d'AG2R P a connu un point historiquement bas fin mars 2020 (rupture du seuil de solidarité financière de 125%), nécessitant la mise en œuvre de diverses mesures de redressement telles que la cession de 25% du portefeuille AG2RP à La Mondiale via un traité de réassurance et l'émission de 100 millions d'euros de TSDI. Le niveau cible de solvabilité (entre 160% et 180 %) pourrait s'avérer intenable en cas de réforme des retraites représentant un coût de 300 M€ supplémentaires.

Concernant AG2RP les inquiétudes portent cependant plus sur la rentabilité que sur la solvabilité. La version provisoire du rapport de l'ACPR sur les équilibres financiers d'AG2RP est à ce titre préoccupante car des doutes y sont émis sur "sa capacité à dégager des bénéfices sur sa principale activité qui remettent en cause sa pérennité financière" et est à ce titre préoccupant.

### **Impacts COVID sur le PNA :**

En 2020 l'impact est proche de zéro, loin des hypothèses initiales nettement plus pessimistes mais avec un coût de l'arrêt de travail beaucoup plus élevé qu'attendu. Néanmoins, des inquiétudes demeurent, pour 2021 et 2022, sur le niveau futur des impayés en lien avec le nombre de faillites, et dans une moindre mesure, sur le coût de la portabilité pour l'instant non quantifiables.

### **Les frais généraux :**

Si les frais généraux du groupe sont en fort recul en 2020 et reviennent à leur niveau de 2016 (- 90 M€), la lecture est complexe puisque 39M€ sont directement provoqués par la crise sanitaire, tandis que le plan de performance qui projette une économie totale de 100 M€ n'apporte qu'une contribution modeste de 15M€.

Aucune réponse claire n'est apportée ni sur les postes où résident les économies déjà identifiées, ni sur l'évaluation de leur faisabilité ou encore sur leur efficacité et sur celle des impacts de ces réductions de coûts sur les missions, les tâches et conditions de travail des salariés du groupe.

Comme lors des cinq dernières années, la réduction des frais de personnel se poursuit et concerne plus particulièrement la part revenant au GIE AG2R (-64M€). La retraite complémentaire perd ainsi 139 salariés et la prévoyance santé 72 salariés. Cette baisse des effectifs n'est pas en phase avec la baisse des activités. Elle génère une forte dégradation des conditions de travail qui se répercute sur la qualité de service due à nos clients.

À ce titre nous attendons toujours le dévoilement indispensable des trajectoires quantitatives par métiers et la concrétisation des embauches non réalisées ou reportées dans les services de gestion ou le réseau commercial afin de soulager les équipes sous tension.

Les charges informatiques en forte progression en 2019 (+ 31,7 M€ soit +12%) sont en 2020 en retrait de près de 7M€, même si elles sont encore supérieures de près de 40M€ à celles de 2017 (hors coût de l'usine retraite). Nous ne mesurons pas les bénéfices réels pour le groupe de ce niveau élevé de dépense. Il serait souhaitable de mieux valoriser au lancement de chaque projet majeur, les bénéfices attendus, tant sur le plan organisationnel que financier, au regard des frais engagés sur les plans logiciels, matériels et de sous-traitance.

Les charges de locaux contribuent à hauteur de 11 M€ à la baisse des charges et devraient s'orienter durablement en ce sens suite aux fermetures et aux réductions des espaces réalisées sans concertation avec les Instances Représentatives du Personnel.

Les dépenses de Communication et Marketing à hauteur de 16 M€ ont également baissé fortement (-22%), malgré une hausse des frais de Sponsoring et en dépit de l'annulation de la transat AG2R LA MONDIALE.

## **Développement commercial et trajectoire technique :**

Les enjeux d'accélération du développement rentable pour couvrir les frais généraux demeurent, mais sont remis en cause ponctuellement par la crise sanitaire qui a instauré un contexte peu favorable à l'épargne et à la prévoyance.

Le chiffre d'affaires de la SGAM à 9 314M€ (-2,8%) est ainsi affecté par le net recul de l'épargne (-6,4%) soit 4 069 M€.

AG2RP affiche malgré la crise, un chiffre d'affaires de 2 701 M€ en légère augmentation (+ 36 M€) porté par la croissance des affaires nouvelles sur le portefeuille sur mesure.

Le grand courtage (DCC) réalise avec 242M€ d'affaires nouvelles une année record (95m€ en 2019), associée à un niveau de résiliation maîtrisé (3%). Notre attention porte sur l'équilibre de ces affaires rentrantes, dont l'apport de PNA est très modeste au regard du CA nouveau (+8M€) et la place laissée aux réseaux de proximité, pour lesquels on constate un fort recul de la PNA déagée.

Ainsi, l'année du MDE marquée la réduction des capacités commerciales (baisse de 7% du nombre de commerciaux) et des bénéfiques liés à la transformation de la distribution très limités à ce jour, enregistre un nouveau recul de la production (1 10M€) soit -2,7%.

Par ailleurs, nous déplorons la non mise à disposition, pour les réseaux, de tous les nouveaux produits d'épargne retraite issus de la loi Pacte, mais aussi les "cafouillages" toujours actuels liés au changement de partenaire en épargne salariale.

Sur le MDP, le groupe confirme sa difficulté à endiguer l'érosion du portefeuille santé historique porteur de marges fortes. La production nouvelle est en baisse sensible (45M€ versus 51M€ en 2019). Le modèle est d'autre part en train d'évoluer : l'ambition commerciale autour de VIASANTE, le recul souhaité de la collecte épargne, l'accélération de l'activité VAD, l'expérimentation des rendez-vous à l'extérieur, le déplacement des agences de centre-ville vers les périphéries posent la question de la dimension souhaitée du réseau physique.

Sur les branches, après la perte en 2019 de la branche ETT (150M€) le CA reste stable. Pour autant, malgré les actions de redressement engagées auprès des branches déficitaires, nous manquons de visibilité sur les équilibres et plus particulièrement sur le segment de la prévoyance.

## **La retraite complémentaire et l'action sociale :**

En gestion les objectifs qualitatifs sont une nouvelle fois atteints en 2020, contrairement à ceux de l'action sociale. Pour les collaborateurs de ces deux directions, les conditions de travail se sont dégradées du fait de la baisse des effectifs, alors que le groupe continue à accumuler des réserves au risque d'un nouvel écrêtement fédéral de celles-ci, et au détriment d'une politique de soutien des effectifs.

Le fonds de gestion de l'IRC AGIRC/ARRCO dégage une nouvelle fois, en 2020, un excédent très élevé de 90 M€ contre un excédent de 50 à 60 millions l'année précédente. Cet écart s'explique principalement par la reprise de la provision de 38M€ passée en 2019 au titre du risque de transfert du recouvrement vers l'ACOSS, mais aussi par la non-utilisation d'une partie des budgets alloués.

Dans le même temps, les réserves du fonds des Opérations de retraite se sont réduites de 1,3 milliard d'euros du fait de l'apport des Institutions aux solutions de financement complémentaire mobilisées durant la crise. Les réserves du Fonds social tombent à un niveau minimum, limitant l'intervention du Fonds social à l'avenir.

Le décalage du transfert du recouvrement à 2023 devrait permettre de mieux anticiper la transition. Cependant les URSSAF et la Direction de la Sécurité sociale ont toujours la volonté que l'activité de fiabilisation des droits Agirc/Arrco, activité de taille similaire à celle du recouvrement (300 ETP), soit également à terme une mission dévolue aux URSSAF. Cette perspective nous préoccupe, puisque selon la direction "AG2R ne pourrait plus alors reclasser ses collaborateurs".

## **Conclusion :**

En 2020 le groupe, de par la diversité de son modèle d'affaires et la vitalité du segment patrimonial, a amorti les effets négatifs de la crise sanitaire. Cependant la solvabilité, très volatile dans un contexte de taux négatifs, demeure un sujet permanent de vigilance.

De même les problèmes d'équilibre technique d'AG2RP, qui évolue dans un domaine "sinistré" posent la question de sa pérennité financière à terme.

La dynamique commerciale bousculée par la crise et qui repose désormais en santé/prévoyance principalement sur l'activité du courtage interroge à notre sens le modèle économique futur du groupe dans ses activités. En effet, une grande partie de ce chiffre d'affaires porteur d'un niveau de PNA faible est en gestion déléguée au détriment de la gestion interne.

Plus globalement, le développement important des partenariats croisés (VIA SANTE, ACA, MBV, Domitys) pose aussi la question du niveau de rétribution pour le GIE AG2R de la production réalisée par les commerciaux des réseaux MDP et MDE. En particulier l'opacité des règles de distribution entre AG2R et ACA ne permettent pas de mesurer leur équité.

Les effectifs des réseaux MDP et MDE ont continué à décroître, générant une baisse du chiffre d'affaires apporté par les directions régionales. La dimension des équipes est-elle suffisante pour supporter les priorités stratégiques que constituent la relance de la santé individuelle, le développement rentable sur le petit collectif, la volonté d'indexer régulièrement les contrats collectifs et les enjeux nouveaux issus du volet épargne retraite de la loi PACTE ?

Une nouvelle fois la volonté affichée de diminuer les frais généraux se traduit principalement par la réduction des frais de personnel (-3,3% pour le GIE AGR) avec des impacts significatifs sur les conditions de travail des collaborateurs et la qualité de service attendue par nos clients.

A ce titre, il nous apparaît plus que jamais nécessaire de mieux encadrer les investissements, de limiter le recours à la sous-traitance, de réinternaliser les projets informatiques, de limiter le nombre de salariés externes, d'accélérer la rationalisation et l'efficacité des outils à la disposition des salariés et des clients.

En retraite complémentaire, nous déplorons une nouvelle fois, la non-consommation totale des budgets alloués. En effet, l'arrivée des nouveaux outils communautaires (ALICE, GESICA, DSN FIAB) et le nécessaire accompagnement des collaborateurs (CDD et CDI) induiront une remise en question de l'équilibre déjà très fragile du ratio charges de travail / ressources. Ceci avec à la clef un risque de dégradation supplémentaire des conditions de travail et des résultats inférieurs aux objectifs fixés par les fédérations.



- **Position FO sur les consultations du CSE**

- **Consultation sur le règlement intérieur de le l'UES AG2R :**

Vu que d'une part le règlement intérieur est légalement obligatoire et vu d'autre part que le pouvoir disciplinaire est du seul ressort de l'employeur.

Dans ces conditions FO n'a d'autre choix que de s'abstenir.

- **Consultation sur la prise en compte des temps de déplacement :**

La loi définit le temps de trajet supplémentaire comme suit : la différence entre le trajet réel, domicile/lieu de mission, déduite du trajet habituel domicile/lieu de travail habituel. C'est comme ça qu'est défini le temps de trajet supplémentaire.

Tant que la Direction ne recrédit pas aux salariés 100 % du temps de trajet supplémentaire, tel qu'il est défini ci-dessus, FO rendra un avis défavorable.

- **Projet de réglementation d'horaires variables :**

Force Ouvrière avait souligné les avancées de la Direction par rapport aux propositions initiales. Nous rendons donc un avis favorable, mais restons extrêmement attentifs quant à la situation des personnes bénéficiant d'une réduction journalière, seniors, personnes en situation de handicap, femmes enceintes et récupération d'heures.

- **Consultation sur la charte de bon usage des outils informatiques et de communication :**

Nous tenons à signaler que FO n'a pas signé l'accord en raison de l'article 3 « Assouplissement des règles en présence de circonstances exceptionnelles ». Les chartes sont souvent interprétées et non appliquées, la charte Clara en est un exemple parlant.

- **Consultation sur les modalités d'organisation et de compensation des régimes d'astreinte et sur l'indemnisation des travaux exceptionnels :**

FO rend un avis favorable sous réserve que les travaux exceptionnels s'effectuent réellement sur la base du volontariat et que les salariés n'aient pas de difficulté à prendre leurs crédits d'heures.

**FO indique lors de cette réunion que l'exemplarité doit commencer par nos dirigeants. Nous resterons vigilent sur ce point. Nous sommes conscients des difficultés rencontrées mais la crise sanitaire ne doit pas être la seule cause de la situation financière actuelle.**

**Nos interventions ont permis à la direction de réaffirmer son engagement sur le maintien de l'emploi.**

**FO une équipe toujours à votre écoute !**



**En cas d'interrogation n'hésitez pas à nous contacter :**

**[BG FO AG2R IRC@ag2rlamondiale.fr](mailto:BG_FO_AG2R_IRC@ag2rlamondiale.fr)**

**Restez informé, inscrivez-vous à notre newsletter :**

**<http://www.fo-ag2r-reunica.fr>**

**Vos élus FO CSE : N. ALARY – J.P. AZZARELLI – V. BANO – J.P. CAVIN – Y. COUTANTIC – C. DALEX – C. MENGUY – E. SANCHEZ**