

Fort ensemble

www.fo-ag2r-reunica.fr

inFO novembre 2021
Les boules avant Noël



« **Négociation** » accord télétravail du 15 novembre 2021 **3 jours de télétravail : La Direction y est encore opposée !**

À la suite de cette réunion d'échange et non de négociation, la direction s'engage à rédiger une proposition de texte ambitieux sur l'accord 2018 relatif au déploiement du télétravail agrémenté de l'avenant de juillet 2021 dans les plus brefs délais.

Propositions Force Ouvrière :

1. Demande d'un 3^{ème} jour hebdomadaire sur la base du volontariat ou une troisième journée qui serait décomptée sur un quota annuel de 25 jours à raison d'un jour maximum par semaine. La direction serait-elle opposée à cette proposition ?
2. L'octroi d'une indemnité mensuelle en fonction du nombre du jours télétravaillés par semaines soit pour un jour de télétravail 25€/mois, 2 jours 35€/mois et si 3 jours 45€/mois. Nous avons également proposé une prime de 50€ de rattrapage des dépenses énergiques sur cette année.
3. Un forfait de 150€ sur la durée de l'accord pour un remboursement des frais liés à l'adaptation du poste de travail à domicile pour l'ensemble des salariés concernés (remboursement sur facture).
4. Une demande d'un paragraphe dédié aux aidants avec une souplesse pour les poses de journées en télétravail et sur les plages fixe.
5. Modifier l'article sur l'accès au télétravail occasionnel, en cas de grève, d'intempéries et d'événements imprévisibles, afin d'éviter toutes interprétations.

Conclusion : FO a rappelé à la direction que le télétravail est sur la base du volontariat et qu'il convient de ne pas faire d'amalgame entre télétravail, congés, et risques psychosociaux liés à la période de confinement dans le cadre de la crise sanitaire.

Prochaine réunion le 6 décembre 2021

FO ne lâchera pas sur la troisième journée et sur les indemnités :
↳ **Les salariés n'ont pas à autofinancer leur télétravail !**

FO une équipe toujours à votre écoute !



N'hésitez pas à nous contacter :
[BG FO UES AG2R@ag2rlamondiale.fr](mailto:BG_FO_UES_AG2R@ag2rlamondiale.fr)



Nos services de gestion en danger ! À quoi joue la Direction ?

Les nouvelles restrictions budgétaires annoncées depuis le dernier CSE provoquent un véritable séisme au sein de nos services de gestion. Les orientations stratégiques prises par les directeurs de cette activité ne présagent malheureusement pas un avenir optimiste.

L'arrivée de GENESYS change considérablement les métiers de la gestion en balayant l'esprit de la qualité de vie au travail des salariés pourtant tant voulue par la direction.
Au passage, la négociation de la QVT vient juste de débuter : **quel beau message !**

La direction profite de la notion de polyvalence pour ajouter de nouvelles tâches qui non plus rien à voir avec le métier de gestionnaire « 3 à 5 métiers pour le prix d'un » voici une belle opportunité pour réduire les coûts du groupe.

La supercherie ne s'arrête pas là, en effet la direction préfère continuer à externaliser une partie des missions pour lesquelles les salariés du groupe sont plus que performants.

La crainte des salariés partagée par Force Ouvrière est de voir leur métier de gestionnaire se transformer en CRC métiers. Nous déplorons une absence totale de discernement et de réels accompagnements pour les salariés concernés.

Pour exemple, ces changements d'orientations du métier de la gestion sur site de Levallois risquent d'entraîner une grande vague de RPS (risques psychosociaux) auprès de certains salariés. FO reste toujours en attente des solutions proposées par la direction pour pallier les éventuels risques.

La politique du gèle de nouvelles embauches en CDI à défaut en CDD va même accentuer un certain malaise en sein des équipes. Nous alertons de nouveau la direction sur la dégradation des conditions de travail compte tenu d'importants stocks de dossiers non traités. La qualité client est un des critères du nouvel accord de l'intéressement, pourquoi la direction néglige-t-elle ce point ?

Cette mise en place de GENESYS ne serait-il pas un alibi pour surveiller nos collègues mais surtout de préparer le terrain avec l'arrivée de SKY, projet présenté en mai dernier ?

Information sur le projet de recentrage des activités prestations santé des Centre de gestion de Reims et Toulouse

➤ **Méthode de la direction : faire défaire et refaire !!!**

Rappel de la genèse : un 1^{er} projet avorté, nous a été présenté en 2020 concernant la fermeture complète des activités ADP des centres de gestion de Reims et Toulouse. La Direction nous revient avec un second projet de fermeture de l'activité prestations santé.

Cette annonce a été lancée sans aucune empathie « à la figure des salariés », telle la violence d'un tsunami. Toute ceci, dans le total irrespect des instances du personnel qu'elles soient locales ou nationales qui selon la Direction de la Gestion Collective n'est qu'une erreur de parcours.

➤ **La Qualité de Vie au Travail vu par la Direction !!!**

Après plusieurs réclamations nous avons obtenu une présentation du projet lors du CSE du mois d'octobre ainsi qu'une information en vue d'une consultation auprès des RP. Toutefois, pour les RP Force Ouvrière ce projet concernant 2 sites, ils souhaitent que la consultation se fasse au national auprès des élus du CSE.

Force Ouvrière souhaite aujourd'hui que l'ensemble des appétences des salariés soient entendues et que leur choix pour leur future activité soit pris en compte et validé et que personne ne soit laissé sur la touche.

La Direction souhaite fortement un transfert des salariés des services prestations santé vers l'activité entreprise qui permettrait de rationaliser les activités au niveau national.

Pour Force Ouvrière notre priorité c'est le choix des salariés qui comptent et non celui de la Direction.

Force Ouvrière sera vigilant sur le plan d'accompagnement (entretien, immersion, formation...) qui est à ce jour incomplet.

Nous resterons attentifs au local et au national pour le suivi de ce projet afin que les divers engagements de la direction soient respectés, comme le maintien des congés, RTT, journées de télétravail.



Projet SKY

L'envoi tardif des documents liés à ce sujet aussi important pour l'avenir d'une partie des salariés, démontre bien l'amateurisme de notre direction ou est-ce une nouvelle forme de mépris ?

D'après la direction, nos outils actuels sont devenus obsolètes et ne pourront plus répondre aux automatisations voulues par le marché. Ce chantier semble bien trop lourd pour le groupe tant sur le plan financier que sur le plan ressources humaines.

Pour la direction, et avec insistance, ce projet de partenariat avec ALMERYYS tombe à pic car la mutualisation des moyens informatiques permettrait de réduire le budget consacré à cette activité. La brique prévoyance sera-t-elle un grand cobaye pour cette aventure ?

Le groupe ALM prendra 30% de part dans cette plateforme globale ce qui représente un droit « d'entrée » de 16,5M€ sur un coût total de 46,5M€.

Oui c'est bien une aventure que les salariés vont subir. Au regard des informations, les élus **Force Ouvrière** constatent que ce projet (qui n'en est plus un) comporte de nombreuses carences pour pouvoir rendre un avis sérieux dès le mois décembre. Nous avons d'ores et déjà réclamé une expertise sur les interrogations suivantes pour la suite de ce long chemin :

- Absence d'information sur la nouvelle structure juridique BE IVS, entité prévue pour accueillir 120 salariés d'ALMERYYS et de l'UES AG2R
- Opacité et incertitude de l'avenir des salariés de la DOSI et de la gestion concernée par ce pseudo projet
- Aucune information en cas de désistement d'une des 2 parties
- Document incomplet et trop évasif sur l'accompagnement et la mise à disposition des salariés
- Absence de l'avenant du futur contrat de travail
- Absence du coût prévisionnel dans la globalité de ce projet

Ce partenariat n'est pas sans risque, car nous pensons que cet outil d'automatisation élaboré à travers cette nouvelle entité peut faire craindre et à juste titre un transfert de l'activité voire un changement d'employeur dans le meilleur des cas. Nous avons malheureusement le triste exemple de KLESIA qui a subi dans son passé la même chose avec une casse sociale à la clé.

Le détachement de salariés du groupe est bien incohérent avec le gel des recrutements. Les services sont en sous-effectif et les responsables savent qu'il n'y aura aucun remplacement compte tenu de la politique de restriction des coûts. La situation dans les centres de gestion va devenir anxiogène pour de nombreux salariés.

Le projet de la création d'une grande sécurité sociale envisagé par le gouvernement actuel accentue les incertitudes sur l'avenir des emplois.

Seuls les contrats standards pourront être gérés par cet outil ce qui pose un réel souci sur certains de nos portefeuilles spécifiques. L'incertitude règne également chez les commerciaux, aura-t-on de nouvelles gammes de produits ?

La dématérialisation des affiliations santé, sujet complémentaire à SKY, a été présenté lors de ce CSE. La direction ne peut toujours pas nous donner l'impact sur l'emploi.

Information programme SI/RH

La direction nous indique que le SI/RH actuel est obsolète et pourrait engendrer des dysfonctionnements importants notamment sur la gestion des paies. Cette refonte serait également nécessaire pour une mise en conformité vis-à-vis de la législation.

À titre de rappel, le dernier investissement dans ce domaine remonte à quelques années et il avait été financé par le **CICE** (Crédit d'impôts pour la compétitivité et l'emploi) or aujourd'hui cette opportunité n'est plus possible. Comment ce plan sera-t-il financé compte tenu des restrictions budgétaires ? Coût estimé du projet entre 7 et 8 M€. L'idée de ce projet est de connecter le maximum d'applications existantes dans le groupe pour une création d'un portail unique.

La direction nous informe le risque de perte d'informations lors de cette bascule.

En effet, il se peut que l'historique des données des salariés ne soient pas reprises correctement.

Force Ouvrière conseille aux salariés d'être vigilants et d'enregistrer leurs différents soldes (congés payés, RTT, compteur...) et informations importantes avant la fin de l'année.



Déclaration au CSE du 23.11.2021 à la suite de la commission métiers du 17/09/2021

Cette commission était enfin l'occasion de vérifier la motivation de la direction commerciale mais aussi de la DRH à s'emparer réellement des dysfonctionnements de tous types engendrés par la transformation de la distribution. Cette commission tellement attendue arrivait à l'issue de nombreux échanges cette année : présentation des orientations commerciales, présentation du premier baromètre transformation (ce sera finalement le seul) par la direction commerciale, commission métiers sur les challenges commerciaux, rapport de l'expert du CSE sur le déploiement de la transformation en régions.

La direction commerciale avait construit cet échange avec les élus en scindant et en retenant de façon unilatérale certains éléments positifs et certains axes d'amélioration mis en évidence par le rapport de SÉCAFI. Elle proposait de délivrer les premiers éléments d'évolution en incluant dans sa réflexion d'autres sujets, tels que les conditions de travail en période pandémique, le recrutement ou les difficultés des différents réseaux à créer une culture commune.

La direction commerciale, quoique incapable de fournir des chiffres, a mis en avant une nouvelle dynamique des équipes, notamment sur le portefeuille des entreprises de – 20 salariés.

Les rebonds commerciaux – sujet majeur de la transformation de la distribution – sont en progression mais restent toujours très faibles. Pour la direction, cette progression illustrerait l'appropriation par les équipes du schéma directeur. Cependant, avec la mise à disposition du nouvel outil de pilotage et de mesure des rebonds (générateur « d'incentives »), la direction reconnaît implicitement la nécessité de mieux valoriser la démarche.

Enfin, la direction commerciale estime que les directions régionales sont plus actives en matière d'organisation de l'activité commerciale. Les plans d'actions régionaux en cours de construction devraient favoriser ces synergies, d'autant que de nouveaux outils de suivi ont été créés pour aider au pilotage. Davantage d'arguments factuels et chiffrés n'auraient pas nui à sa présentation.

Sur la partie « axes d'amélioration », la direction estime qu'il y a encore beaucoup à faire. Des progrès devraient être observés grâce à un meilleur appui de la direction nationale des Expertises, pour les Grands Comptes Santé Prévoyance et un renforcement du courtage régional. Pour la partie management, de prétendus points de vigilance seraient observés dans l'accompagnement des collaborateurs, notamment dans l'appréhension des situations de fragilité et RPS rencontrées.

Malheureusement, les nombreux retours du terrain montrent les conséquences induites de la transformation de la distribution avec une réalité bien différente de celle présentée aux élus par la direction commerciale. Nous constatons, entre autres :

- des résultats avec une PNA en baisse,
- une productivité du MDE en retard par rapport aux objectifs du plan d'entreprise,
- des rebonds encore peu nombreux et plutôt à sens unique vers le MDPRO,
- des nouveaux outils encore perfectibles, ou dont la livraison est encore retardée,
- des collaborateurs jonglant d'une urgence à l'autre pour pallier la dilution des compétences et à l'attrition des effectifs.

Par ailleurs, les élus demandent l'ajustement des rituels d'animation, le maintien des expertises sur les équipes du E et du P intégrées aux directions du développement. Le modèle le permet-il ? Ces équipes composées très majoritairement de commerciaux du MDPro sont aussi pilotées par des managers essentiellement issus du MdPro parfois bienveillants mais focalisés sur le recrutement, la formation et l'animation des collaborateurs du MDPro.

Les membres de la commission ont rappelé que les situations de fragilité des commerciaux MDE et MDP, de l'assistance commerciale et des fonctions supports (technico et assistance-technico) ne sont pas des cas isolés, mais résultent surtout d'une dégradation des conditions de travail.

Pour le MDP :

- les fermetures d'agences,
- les modifications des conditions d'exercice,
- la multiplication des tâches issues de la séparation des binômes CCGV/CCFF,
- la banalisation de l'expertise CC Épargne en doublon avec le MDPRO,
- les difficultés d'exister au sein du multi marché pour le MDP, ...

Pour le MDE :

- des modèles de challenges toujours aussi difficiles à piloter et qui n'encouragent pas le maintien ou le développement,
- une politique de formation erratique
- une politique tarifaire en sur-mesure en prévoyance et santé décrochée par rapport aux concurrents. Ce positionnement commence à se savoir sur le marché, il exclut AG2R de certains appels d'offres et entraîne aussi une perte de confiance de la part des courtiers partenaires
- Une répartition des portefeuilles entre les pôles développement et expertises qui ne satisfait personne
- Les produits Epargne censés être disponibles ne le sont toujours pas (PERU, article 39, et PEE/ PERCOL Natixis LMGA), voire même des suppressions supplémentaires pour les clients et les prospects sont actées (CET, Outil gestion administrative et gestion financière) : ce qui impacte les commerciaux des réseaux
- Une politique de non-remplacement des départs qui augmentent la charge de travail et la charge mentale des présents : Quid de la sauvegarde et du maintien du portefeuille, et du risque de run off ?

Si toutes les parties sont d'accord sur le sous-dimensionnement des équipes commerciales MDE et MDP, celui-ci pose question quant à son efficacité sur les objectifs du multi-marché. Mais cela ne doit pas masquer la réalité quotidienne qui peut même entraîner la perte de sens pour une partie des collaborateurs.

Enfin, les élus du CSE s'interrogent toujours sur l'efficacité des dispositifs existants pour repérer et accompagner des collaborateurs en souffrance. Pour limiter l'apparition des RPS, il est nécessaire de refaire des points réguliers sur ce sujet, la production d'un nouveau baromètre sur la transformation de la distribution pourrait y contribuer.

Cette réunion a permis de mesurer le chemin qui reste à parcourir pour que cette transformation de la distribution produise les effets escomptés.

Au final, ce qui frappe c'est l'absence de stratégie véritable pour traiter les difficultés qui engendrent de la souffrance au travail pour de nombreux salariés du réseau commercial.

La direction doit maintenant démontrer par des actes tangibles sa volonté de pérenniser les réseaux historiques AG2R, laissés en déshérence.

FO une équipe toujours à votre écoute !



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

[BG FO UES AG2R@ag2rlamondiale.fr](mailto:BG_FO_UES_AG2R@ag2rlamondiale.fr)