

Comité d'Entreprise du 14 décembre 2016

Pré cadrage budgétaire :

Lors de la réunion CE du 14 décembre, la direction a présenté le pré-cadrage budgétaire pour 2017. L'occasion pour la CFDT de faire part de son analyse pour tenter d'infléchir la politique de la direction.

Déclaration des élus CFDT

Nous avons retenu que l'objectif pour 2017 était de ralentir nettement la progression des frais de gestion, avec une baisse des frais d'au moins 10% d'ici 2020. Or, vous avez décidé d'avancer à marche forcée. La trajectoire des frais en retraite complémentaire était de 405 m€ pour 2016, les dépenses réelles se situent à moins de 370 m€, soit 35 m€ d'économies supplémentaires. De même, sur le budget 2016 voté par les CA pour les charges totales de gestion du groupe, 18m€ d'économies de plus ont été effectuées.

Votre politique d'austérité a **des conséquences néfastes sur la qualité de service** fourni par le groupe et sur les conditions de travail des salariés. Nous ne comptons plus les dysfonctionnements en gestion, ce qui provoque les départs de plus en plus nombreux de clients historiques. Dans le même temps, nous assistons à **une augmentation importante des arrêts de travail des salariés.**

Nous vous demandons de ralentir en 2017 votre processus de baisse des frais, ou tout au moins de respecter des équilibres qui préservent à la fois la qualité de gestion et les conditions de travail.

Par ailleurs, vous faites avant tout **porter les économies sur les frais de personnel**, en s'appuyant sur trois leviers : le non remplacement des CDI, de faibles augmentations des salaires, une réduction des avantages statutaires. Ainsi, pour 2016 les frais de personnel CDD augmentent de 22% alors qu'ils avaient été budgétés à 7,5%. Dans le même temps, nous avons perdu 245 postes en 2015, 120 en 2016, le cadrage budgétaire 2017 prévoit encore – 200 postes.

En parallèle, des pans de plus en plus nombreux de **nos activités sont aujourd'hui externalisés**. La relation client, la gestion de l'activité tiers payant, une partie du traitement du courrier, l'encaissement des cotisations, la gestion administrative de la formation, voire une partie du réseau commercial, par le biais des mutuelles partenaires, quittent le groupe.

Nous avons aujourd'hui dans le GIE AG2R REUNIA un clivage net entre les salariés. D'un côté se trouvent les 6500 CDI et de l'autre les 850 salariés précaires. Nous aurons demain un autre clivage : une entreprise avec ses salariés internes au statut correct, et en satellites les salariés des prestataires avec un statut de bien moindre niveau.

Là aussi, nous vous demandons de rétablir pour 2017 un équilibre entre CDD et CDI dans le groupe et de réduire l'externalisation de nos activités.

Sur le plan commercial, la baisse des effectifs se poursuit. Ainsi, nous comptons 10 commerciaux de moins en 2016 sur le marché des particuliers, auquel s'ajoute le départ de 5 gestionnaires des ventes. Pour le marché des entreprises, ce sont 29 commerciaux qui ont quitté le groupe et qui n'ont pas été remplacés.

Comment comprendre cette décreue des effectifs voulue par le groupe dans le contexte fortement concurrentiel d'aujourd'hui autrement que par une volonté de réduire le développement commercial ?

Autres difficultés à laquelle sont confrontés, les réseaux : **les offres commerciales ne sont plus adaptées** à un marché très encadré par les branches professionnelles, et pour ce qui est en dehors des branches, elles ne sont plus compétitives. Ainsi, pour l'offre standard proposée par le groupe, les autres acteurs de la santé ont ses tarifs et des garanties bien meilleures.

Le groupe va-t-il être plus offensif sur le marché des branches professionnelles et construire de nouvelles offres là où il n'y a pas de branche ? Ce n'est à priori pas à l'ordre du jour à court ou moyen terme.

Concernant le marché des particuliers, qui rappelons est un marché qui apporte de la marge au groupe, nous constatons qu'il reste sans stratégie visible de développement, alors qu'il est particulièrement touché par le partenariat avec les mutuelles.

Tous ces éléments nous conduisent à nous interroger sur l'orientation de l'activité commerciale et le dimensionnement futur des réseaux.

La décision de diminuer le volume de l'activité commerciale est aujourd'hui manifeste. Vous voulez réorienter les efforts vers le maintien de portefeuille et la fidélisation des clients. Quel sera dimensionnement du réseau pour ce seul objectif qui délaisse la conquête de marché ? Vous n'apportez aucune réponse aujourd'hui mais la réduction actuelle des effectifs est un signe néfaste. La refonte imminente de la stratégie de distribution qui est à l'étude est un autre signe. Il s'agirait selon vous d'adapter le modèle de distribution à un développement rentable.

A travers le réseau unique sur lequel vous allez travailler en 2017 et qui doit voir le jour en 2018, nous vous demandons de ne pas brader les réseaux AG2R REUNICA du marché des particuliers et du marché des entreprises.

Consultation sur le projet d'organisation de la direction du secrétariat aux instances :

Consultés sur la réorganisation de cette direction dans le cadre du rapprochement AG2R REUNICA, sans surprise, les élus ont émis un avis favorable à l'unanimité.



Consultation sur les modalités d'accompagnement des collaborateurs suite à la solution retenue de tiers payant et de réseaux de soins :

Les élus du CE ont émis un avis défavorable à l'unanimité, à l'instar de celui rendu par le CHSCT national. L'absence de nombreuses données importantes comme la volumétrie d'activité « assurés » récupérée pour l'année prochaine, le rééquilibrage des portefeuilles pour les gestionnaires ne permettent pas aux élus du CE, emmenés par la CFDT, d'apprécier la solution proposée par la direction.

La CFDT a rappelé que le coût engendré par la création de la plateforme Terciane avec la MACIF a été très élevé et que la direction a toujours voulu continuer dans une voie que les élus avaient déjà dénoncée à sa mise en place. A travers cet exemple, la CFDT relaie les interrogations légitimes des salariés concernés sur la pérennité des petites équipes... d'autant que les dysfonctionnements perdurent... Pour le reliquat de l'activité Terciane, celle-ci va perdurer encore quelques 2 à 3 ans et sera traitée par les gestionnaires ex-MNM. La direction a bien confirmé que les CDD en poste actuellement auront disparu d'ici fin juin 2017. La problématique de la répartition des portefeuilles et des ressources dédiées en local a été abordée et la direction a insisté pour que le pilotage principal des ressources et des activités en local soit du ressort des directeurs de gestion (compétences retraite complémentaire et assurance de personnes).

Mais avec quelle autonomie et quels moyens au vu du contexte d'économies dans le groupe ?

La notion de ressources a été abordée également par rapport au type d'emploi au sein du GIE AG2R REUNICA :

La CFDT a trouvé inadmissible qu'il y ait autant de CDD sur l'année 2016 (+ 800) et 2017.

La CFDT a dénoncé la précarisation croissante au sein d'un groupe dit de protection sociale.

Projet sur les données du groupe :

La direction a présenté un projet sur les données du groupe autant pour répondre à la demande règlementaire de l'ACPR et de la CNIL que pour valoriser à terme le portefeuille de nos clients. Cela démarre par la gouvernance de ces données, l'étude d'un dictionnaire des données à partager par tous et un référentiel commun à tous les domaines du groupe. Ce vaste chantier ne fait que commencer et on n'est pas prêt d'en voir le bout, s'il y en a un...

Projet d'organisation de la direction juridique et financière :

La direction a présenté un projet d'organisation de la direction juridique et fiscale (DJF) dans le cadre du rapprochement AG2R REUNICA. Ce projet concerne des équipes dédiées à l'investissement financier pour la retraite, l'épargne et l'assurance avec 2 postes à pourvoir prochainement. Une consultation pourrait être à l'ordre du jour de la prochaine plénière.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT si vous êtes directement ou indirectement concernés par ce projet.

Modalités de prise en compte des temps de déplacements :

Sur l'insistance des représentants du personnel et en marge de la négociation sur les « temps de mission », la DRH avait promis de partager « comment le groupe est-il en conformité avec la loi sur les déplacements du personnel ? ». En fait, il ne l'est toujours pas et ne le sera que si le projet d'accord aboutit à une signature...ou pas...Bref, peu d'avancées : pour résumer, la direction compenserait les déplacements par du temps seulement dans certains cas, dès lors que le salarié non itinérant soumis à l'horaire collectif effectue plus de 2 déplacements par mois. Pour le personnel au forfait, il doit s'autoréguler tout seul. De fait, la DRH écarte d'emblée toutes les formations du périmètre de compensation. Pour des déplacements sur une journée, le temps de travail serait neutralisé vis-à-vis des badgeages.

Autres infos :

Le bulletin de paie clarifié sera opérationnel pour celui de janvier 2017 et le bulletin de paie électronique sera généralisé à partir de celui de janvier 2018.

La NAO de la branche est prévue le 31 janvier 2017 ce qui oblige à repousser la dernière NAO du groupe au 2 février 2017.

**Vos représentants CFDT vous
Souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année.**



cfdt-ag2r.com

