

Comité d'Entreprise du 19 mai 2017

Point orientations stratégiques d'entreprise

Les élus CFDT, CGT, CGC, UNSA et SUD du comité d'entreprise ont travaillé en intersyndicale sur ce dossier stratégique et structurant du prochain plan d'entreprise 2018-2020.

De ce travail commun, il est rédigé un avis et des préconisations qui sont adressés aux administrateurs qui nous apporterons des réponses motivées point par point.

Sur l'ensemble des stratégies, nous préconisons une priorisation plus fine des projets et une hiérarchie basée sur les moyens et les ressources disponibles. Nous faisons le constat qu'à ce jour l'avancement global des chantiers ouverts sur le plan d'entreprise qui se terminera fin 2017 ne s'élève qu'à 60%. En filigrane, la direction n'aurait-elle pas vu trop grand et n'aurait-elle pas sous-estimé les moyens pour y parvenir ? Après 2 ans la fusion Ag2r, Réunica, Systalians est toujours en cours et de nombreux chantiers restent entamés parfois oubliés du volet RH.

Les différents aspects stratégiques qui portent sur l'organisation, la transition digitale, l'accompagnement au changement, les gains de productivité, les outils de gestion, l'adhésion des salariés au plan d'entreprise, la relation clients, la stratégie commerciale, le pré-cadrage budgétaire et la formation nous amènent à des conclusions et une vision globale négative même si la direction qui semble regretter de ne pas avoir participé à la rédaction de cet avis syndical, estime que tout n'est pas aussi catastrophique.

Nous vous invitons à consulter l'intégralité de cet avis sur le site : Cfdt-Ag2r.com



Point schéma directeur immobilier

Les élus constatent la non actualisation du document transmis et soulignent les erreurs de dates de déménagement, de direction et/ou service concernés. Ce manque de mise à jour crée des distorsions entre les éléments présentés au national et en local. Certains déménagements nous amènent à donner l'alerte, comme celui concernant les sites lyonnais.

Aucune présentation n'est réalisée sur les coûts des déménagements, sur le patrimoine vendu et sur les baux locatifs. Aucune précision quant au fait que nous soyons propriétaire ou locataire. Quelques chiffres sont lâchés à la volée sous les nombreuses questions des élus. Les mouvements de personnel ne sont pas détaillés et le nombre de mètres carrés dédiés aux salariés non mentionné.

La DIMEX tente d'expliquer qu'elle adapte la charte d'agencement en fonction des besoins mais rien ne précise les conditions d'accueil et de travail des salariés plus nombreux en espace de co working. Nous manquons de précisions sur les salles de réunions, visioconférences, espaces communs. Il semble que ce que décide la DIMEX puisse être modifié par certains directeurs à fort caractère.

La CFDT souligne la problématique des salariés parisiens dont un grand nombre reste dans l'attente de savoir quels seront leurs sites de destination. Si les conditions dans lesquelles ils devront travailler prochainement nous préoccupent, il est urgent de les informer sur ce qui sera leur lieu de travail.



Point chèque déjeuner dématérialisé

La direction décide la dématérialisation du chèque déjeuner sous forme d'une carte à puce.

Cette dématérialisation se fera à partir de février 2018. Un dispositif mixte sera instauré à compter d'octobre 2017 pour aboutir à la mise en place d'une solution 100% dématérialisée. L'utilisation de la carte (limitée à une dépense quotidienne de 19€) permettra un règlement au centime près. Il sera possible, de mettre opposition à la carte à tout moment gratuitement en cas de vol ou de perte. Seuls les salariés qui bénéficient déjà du chèque déjeuner seront concernés par ce dispositif.



Point transformation distribution commerciale

La direction fait part aux élus du CE de l'avancée de sa réflexion sur le sujet.

Elle décrit le groupe comme unique avec ses composantes et compétences commerciales et dresse l'analyse du modèle actuel en décrivant les limites de son organisation historique en silos. Son objectif est de démontrer qu'une nouvelle organisation bâtie sur le principe d'un manager unique orchestrant une équipe multi expertises sur un territoire resserré est LA solution.

Sa volonté est de concrétiser enfin une vraie collaboration entre tous les réseaux en renforçant l'expertise de chacun afin de multi-équiper tous nos segments de clientèle.

La nouvelle réflexion devrait intégrer tous les points de rencontre avec le client, qu'il soit individuel ou collectif avec les réseaux des CICAS, de l'action sociale (économie solidaire), des Centres de relation client, de Prima-Vita et devra valoriser les initiatives locales. La direction devra :

- Revoir sa base de travail pour ne rien oublier: place de l'épargne, des branches professionnelles, de VIA SANTE, des partenaires historiques et du courtage.
- Expliquer en quoi cette transformation apporte de la cohérence entre les orientations stratégiques et la politique commerciale
- Remobiliser les équipes éreintées par la baisse des effectifs, l'obsolescence des outils, une offre commerciale atone et des challenges commerciaux inadaptés.

Ce projet fera l'objet d'un véritable chantier tout au long du futur plan d'entreprise 2018-2020, il regroupera des collaborateurs de culture et de statut différents et sera porteur d'impacts RH considérables qui nécessiteront toute la vigilance de vos élus CFDT. Ces premiers éléments fournis sont de l'ordre d'une simple déclaration d'intention.



Notre crainte est que sur ce chantier comme pour d'autres, le port du casque devienne obligatoire afin d'encaisser les coups donnés par la direction.

Point organisation de la DSI

La direction précise que les mutations vers le GIRC sont encore possibles puis dévoile son projet de futur organigramme sur lequel apparait l'intégration de Via santé et de La Mondiale Europartner.

Pour les collaborateurs non rattachés au site principaux dédiés à l'informatique, la direction se veut rassurante sur le maintien de l'emploi et des postes.

La DSI poursuit la convergence des systèmes d'information et la réduction des coûts à travers la rationalisation des applications existantes. Sur un total de 240 applications existantes, 80 seront gardées.

Des efforts sur la qualité des logiciels utilisés par les salariés continuent d'être réalisés.

La DSI doit passer par une ré-internalisation des compétences. Ce secteur dégagera de l'embauche afin de s'acquérir de nouvelles compétences digitales.

Au-delà des effets d'annonces, la confiance des utilisateurs se gagnera par l'amélioration des outils de gestion et leurs efficacités.

Les élus CFDT savent combien les projets en lien avec les systèmes d'informations sont onéreux et restent sur la réserve face aux contraintes budgétaires qui s'imposent parfois en dépit du bon sens.

Entre les départs en retraite, ceux des salariés issus de la retraite complémentaire, l'intégration des recrutements envisagés, la DSI va rapidement changer de visage.

Point astreintes et travaux exceptionnels **Astreinte**

Signé par la CGT et la CFE CGC, l'accord n'est pas applicable faute d'avoir des signatures à hauteur de 50% de représentativité syndicale. Pour la CFDT il est regrettable que la direction ait coupé court à la négociation et n'ait pas accédé à la possibilité de se faire payer à minima 50% de ses astreintes ou travaux exceptionnels et d'en récupérer 50% en temps de repos. Pour cette raison la CFDT n'a pas été signataire de cet accord qui ne propose que le paiement maximum de 25% des astreintes et travaux exceptionnels pour une récupération de 75%.

La direction nous informe, de sa décision unilatérale d'appliquer ce dispositif. Comme pour les temps de déplacements, c'est un passage en force. 🗣️



Le syndicalisme change de visage

1^{er} SYNDICAT DANS LE SECTEUR PRIVÉ

