

Comité d'Entreprise du 27 février 2018

Projet de rapprochement Matmut

Même si les élus du Comité d'Entreprise ont reçu quelques informations complémentaires, d'autres interrogations sur la pertinence de ce rapprochement subsistent.

En effet, la solvabilité du groupe MATMUT est inférieure à la moyenne de celle des autres groupes de son secteur.

Outre la complémentarité des activités, le nouveau groupe sera-t-il financièrement plus fort ?

La question est légitime d'autant que les rapprochements actuels avec La Mondiale et VIA SANTE ne sont pas complètement finalisés.

Le volet organisationnel, et donc RH, sera abordé seulement à la fin de l'année.

Si la direction a souligné l'obligation de se caler aux nouveaux comportements individuels de consommation, la CFDT a rappelé que le groupe tirait aussi l'essentiel de ses ressources du pilier « collectif » (retraite complémentaire, CCN, contrats d'entreprises) qui est une vraie valeur ajoutée, génératrice de droit social et vecteur de développement en assurance individuelle.

Pour clarifier ce dossier, une expertise sur la stratégie de l'entreprise va pouvoir être menée, avant une expertise spécifique sur le volet social du rapprochement. Expertise qui sera faite à partir de septembre.

MUTA SANTE : les conséquences de sa sortie du groupe



MUTA SANTE quittera le groupe au 1er janvier 2019. Ce départ va entraîner des conséquences RH que la direction souhaite anticiper. Un plan d'accompagnement des salariés des sites de Strasbourg et Mulhouse va être mis en place. Les salariés qui le voudront quitteront le GIE AG2R Réunica sous la forme d'un transfert sous convention tripartite (AG2R, Muta Santé et le salarié).

Muta Santé proposera au plus tard fin avril au personnel de Strasbourg et de Mulhouse des postes à pourvoir à effet du 1 janvier 2019. Les salariés auront jusqu'à mi-juin pour réfléchir à leur éventuelle candidature et pour postuler. Fin juin, Muta Santé indiquera aux collaborateurs si elle les a retenus.

Une information locale ainsi qu'au Comité d'Entreprise pourra alors être donnée.

A priori, Muta Santé garantirait le maintien des avantages collectifs et individuels des salariés qui opteraient pour le transfert. De son côté, AG2R LA MONDIALE garantirait un emploi sur place aux salariés qui choisiraient de rester dans le GIE et aux salariés qui ne seraient pas retenus par Muta Santé.

Afin d'éclairer ce dossier complexe et de donner aux salariés des éléments objectifs de choix, les élus du Comité d'Entreprise ont décidé de mandater un expert, le cabinet SECAFI, pour établir un rapport sur des données économiques et sociales de Muta Santé et d'ARPEGE.

Bilan Social Individualisé (BSI)

Le BSI est une synthèse annuelle de l'ensemble des éléments de rémunération des collaborateurs sur 3 ans mais aussi un relevé des formations, des éléments également liés à la protection sociale, la retraite, épargne salariale, durée du temps de travail, etc...

Ce dispositif de communication existe déjà au GIE La Mondiale et a existé sur le périmètre ex Réunica – Ex Systalians. Si certains éléments comme l'épargne salariale, le PEE, le PERCO, ne seront visibles que du collaborateur, le manager (COMOP, COMADIR) aura accès à la partie rémunération, part fixe et part variable. Dans tous les cas, ce dispositif sera mis en place à partir d'avril prochain.

Carte UP : les salariés toujours au pain rassis...

Un gros sujet qui concerne l'ensemble des salariés du groupe : la carte UP qui gère les titres restaurants.

Rares sont les salariés qui n'ont pas subi un ou plusieurs incidents de fonctionnement de cette carte depuis octobre 2017. La société UP avait délégué 2 émissaires qui ont pu mesurer l'étendue de l'insatisfaction des salariés à travers celle des élus et celle de la direction - une fois n'est pas coutume. Après présentation de leurs chiffres qui pointent un grand nombre d'erreurs sur le fonctionnement (crédit dépassé, utilisation en dehors des plages autorisées,...) et ne reflètent pas la réalité quotidienne, ils indiquent travailler aussi à des améliorations de leurs outils et à une meilleure appropriation par les commerçants, tant attendues par tous. La direction pourrait allonger la période transitoire titres papier/carte.

Rappelons néanmoins que les élus CFDT avaient dès la présentation du projet réclamé qu'il soit différé afin que les salariés du GIE ne soient pas les cobayes d'un outil imparfaitement rodé.

Résiliations des contrats collectifs : une inflation préoccupante



Avant d'aborder les points de l'ordre du jour relatif à la politique commerciale, la CFDT a voulu alerté la direction sur le nombre important de résiliations de contrats enregistrées l'année dernière.

Ces dernières ont augmenté de 89% mais ce sont les motifs de résiliations qui inquiètent surtout les élus CFDT.

La gestion et la relation clients représentent 16% des causes en santé et 18% en prévoyance pour les contrats standards. Pour les contrats sur mesure (qui sont normalement particulièrement suivis), ce motif de résiliation est cité par les clients à 70% pour la santé et à 65% pour la prévoyance.

La CFDT pointe depuis des années l'absence de prise en compte de la direction générale par une politique vigoureuse. Car les causes du mécontentement de nos clients proviennent du recours excessif à la prestation externe, à la gestion déléguée, aux dysfonctionnements de nos outils ou à nos choix d'organisation.

Lorsque l'on sait les impacts que les résiliations peuvent avoir sur les ressources du groupe mais surtout sur l'emploi, on comprend pourquoi la CFDT estime que ce dossier doit être au centre de la stratégie commerciale.

Plan d'Action Commerciale : la direction commerciale devra repasser par la case CE

Sous l'impulsion des élus CFDT, le point sur le Plan d'Action Commercial 2018 a été reporté au CE de mars prochain. En effet, l'absence du directeur des marchés de proximité, Thierry CHERIER, ne permettait pas de débattre au sujet du bilan du PAC 2017 et sur la cohérence du PAC 2018 face aux orientations stratégiques du groupe.

Ce point sera donc représenté en mars avec la transformation de la distribution commerciale.



Les challenges commerciaux

Encore un point qui démarrerait mal en effet, le document présenté omettait (une nouvelle fois) les challenges des managers commerciaux. Les challenges des équipes du développement retraite, du courtage national, des grands comptes et des directions des accords collectifs interprofessionnels et alimentaires n'ont pas été présentés non plus.

Les élus CFDT ont donc rappelé que le CE doit être informé sur l'ensemble des challenges commerciaux mais aussi que le principe d'une négociation sur la part variable des rémunérations commerciales qui avait été acté par Paule ARCANGELI, est resté lettre morte.

D'une façon générale, les challenges, 2018 sont plutôt axés sur le volume d'activité (visites clients) que sur une reconquête de chiffre d'affaires en gestion directe et à la souscription d'affaires nouvelles. La valorisation du chiffre d'affaire dépend toujours de la rentabilité des produits vendus et de la stratégie commerciale que l'on peine à comprendre. Un point positif a été relevé par vos élus : pour la première fois une brique collective a été instaurée sur le MDE.

La CFDT a déploré une fois encore cette communication tardive des challenges (fin février). Car, pour le MDE, 150 premières visites doivent être réalisés avant le 31 juillet, sous peine d'anéantir une année d'effort, avec le risque d'une démotivation précoce pour les équipes commerciales soumises à une pression et des charges de travail (préparation, reporting, propositions, etc..) considérables au premier semestre.

La direction n'a pas nié l'existence de ce risque et n'a pas fermé la porte à des aménagements en cas de « décrochage » massif.

On note toujours des différences considérables entre les salariés du MDE selon leur GIE d'origine avec des incitations pour les salariés issus de REUNICA à aller vers le modèle AG2R par un avenant au contrat de travail (information qui ne figurait pas dans les documents présentés).

Claire Silva, nouvelle DRH du groupe, dans une volonté de clarifier et de structurer le sujet a répondu favorablement à la demande de la CFDT qui réclamait des groupes de travail en amont afin d'échanger de façon plus construite sur ce sujet.

Les montants des primes 2017 seront fournis en mars 2018.

La direction a indiqué également qu'elle travaillait sur un nouvel outil de gestion commerciale pour remplacer Selligent, devenu obsolète.....Il était temps !

Egalement à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise :

Le budget des activités sociales. Tous les détails dans notre précédent flash ou sur le site internet de la CFDT

cfdt-ag2r.com

