

Comité d'Entreprise du 28 juin 2018

Point sur le rattachement métier des centres de gestion

Malgré les remarques et les réserves formulées par les élus CFDT au Comité d'Entreprise d'octobre 2017 sur le même sujet, la direction poursuit le silotage des équipes de gestion, jusqu'aux managers.

Ainsi, après la région du sud-est et celle du nord-est, c'est au tour du centre et de la région sud-ouest de subir la verticalisation managériale, la séparation des métiers et la spécialisation de certains sites.

La CFDT entend les difficultés des directeurs de site à mettre en œuvre les projets sur les activités de retraite et ASSURANCE DE PERSONNES et déplore qu'aucun retour d'expérience n'ait été partagé par les deux premières régions concernées par cette séparation des métiers.

La CFDT rappelle le fiasco de Dimension Gestion en 2009 qui s'est soldé par une désorganisation et une dégradation de la relation client et de la qualité de gestion que l'on paye encore aujourd'hui.

La proximité régionale des domaines retraite et ASSURANCE DE PERSONNES est un atout qui ne semble plus compter aux yeux de la direction.

Les élus CFDT sont méfiants quant aux risques de spécialisation des sites, de la perte de l'esprit de groupe et de l'appauvrissement des possibilités de mobilité interne.

La direction rétorque qu'elle souhaite préparer les équipes aux futures transformations des métiers, sans plus de précisions. Nous cache-t-on quelque chose ?

Projet d'organisation de la DRH

Claire Silva, la nouvelle DRH, n'a pas attendu longtemps avant d'imprimer sa marque sur ses services. Elle a présenté un projet de transformation de ses équipes pour un accompagnement optimal des direction métiers du groupe et de l'ensemble des collaborateurs.

Le but est davantage de transversalité à travers une harmonisation des connaissances et des informations à mettre au service du terrain.

Mme Silva veut inculquer une grande ambition par une culture de la performance à travers un niveau d'engagement augmenté et une plus grande responsabilisation des équipes RH. Aura-t-elle les moyens de cette ambition ?

Les équipes RH auront-elles la possibilité de suivre aussi les demandes individuelles des collaborateurs ?

La CFDT veut bien le croire mais déplore le sous-dimensionnement des ressources qui semble flagrant aux vues des remontées du personnel vers les élus.

La CFDT reste sceptique sachant que doit se préparer la future fusion avec le groupe Matmut.

Prélèvement des impôts à la source, un plan COM en préparation

La DRH prépare une communication dédiée aux interrogations du personnel sur le prélèvement à la source qui prendra effet au 1^{er} janvier prochain.

Les équipes de la « paie » se forment pour être en capacité de répondre aux demandes des salariés tout en insistant sur le fait qu'elles ne doivent pas se substituer à l'administration fiscale, seule interlocutrice pour les éléments techniques.

Le plan de communication au personnel prévoit des informations en réunions sur les sites les plus importants alors que pour les petites unités, la DRH réfléchit encore à sa communication.

Point sur l'outil XRM, l'outil unique de la relation client

Le groupe rêve depuis longtemps d'avoir un outil de relation client qui centralise toutes les données commerciales et relationnelles avec les assurés et les entreprises.

Une première information a été présentée au Comité d'Entreprise.

Si le projet est pertinent, quelques éléments semblent avoir été mis de côté et pas les moindres comme le fait que la retraite complémentaire pourrait ne pas être embarquée dans ce nouvel outil.

Beaucoup de travail encore d'ici septembre pour affiner le cadrage de l'outil espérant une mise en service début 2019. A terme, cet outil devrait en remplacer une vingtaine nécessaire aujourd'hui pour avoir une vision complète des clients.

Point sur les comptes 2017 du Comité d'Entreprise

La gestion rigoureuse du Comité d'Entreprise sous l'influence de sa secrétaire et de son trésorier tout deux élus CFDT a amené la totalité des élus à approuver à l'unanimité les comptes de l'année 2017.

Si la dotation de l'employeur a diminué de 207000 euros en 2017 par rapport à 2016 sur la partie réservée aux activités sociales, diminution due à la baisse des effectifs et de la masse salariale, le résultat comptable est excédentaire.

En 2017, le Comité d'Entreprise a reversé plus de 6 700 000 euros d'activités sociales à l'ensemble des salariés.

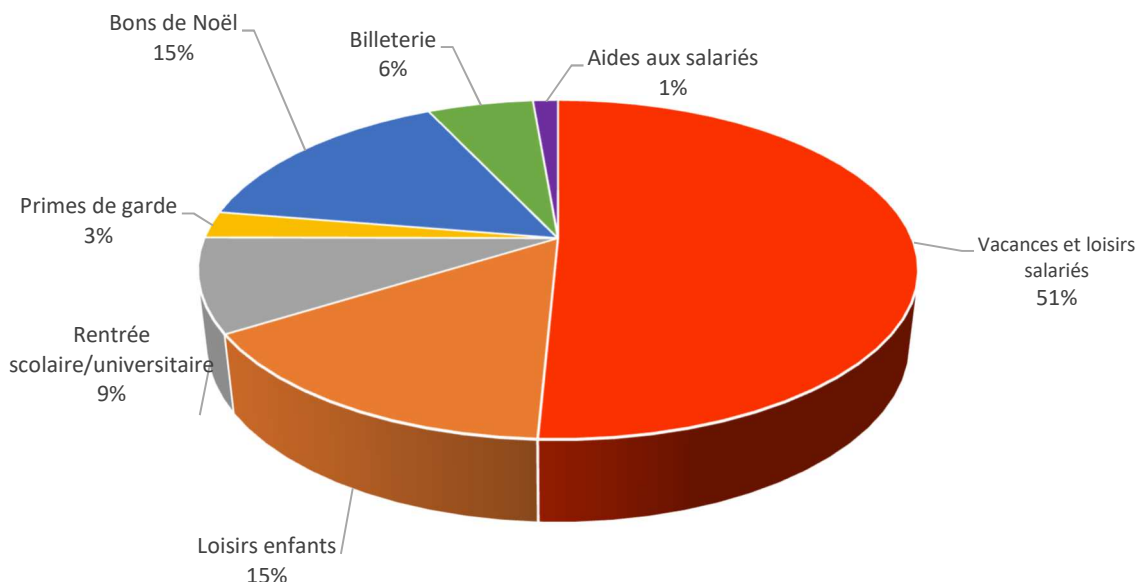
Plus de 3 400 000 euros pour la seule partie consacrée aux vacances et loisirs.

Plus 1 030 000 euros pour les loisirs des enfants de salarié, plus de 600 000 euros pour la rentrée scolaire et universitaire et 170 000 euros pour les primes de garde d'enfant.

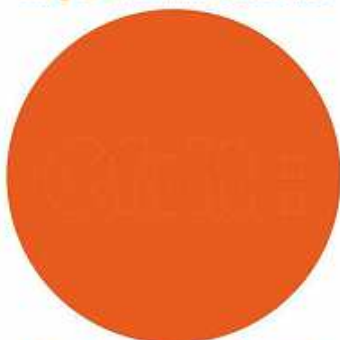
Plus de 1 050 000 euros ont été consacrés pour les bons de Noël et plus de 380 000 euros en billetterie.

Le Comité d'Entreprise a également consacré plus de 90 000 euros pour venir en aide aux salariés.

Prestations Sociales 2017
du Comité d'Entreprise



Qu'y a-t-il dans le cercle?



Adhérez si vous le voyez!

La politique CFDT de la gestion du Comité d'Entreprise et de la transformation de quelques activités sociales comme la fusion de l'allocation vacances et de l'allocation loisirs adultes permet donc d'envisager sereinement l'année 2018.