

Comité d'Entreprise du 30 octobre 2018

Point sur la trésorerie du C.E.

Cette année encore le budget du CE a subi une baisse de la dotation de près de 376 000 € sur le poste des activités sociales et culturelles (ASC) qui s'est répercutée sur le budget prévisionnel voté en février 2018.

Vu la politique salariale atone imposée par la direction depuis plusieurs années, le CE ne peut être géré de manière désinvolte. Nous le savons, la masse salariale baisse et baissera encore notamment en 2019.

Nous avons fait preuve de prudence et nous avons décidé de limiter le bon de Noël à 110€ pour les salariés et à 30€ pour les enfants.

C'est une décision difficile qui a été prise par les élus CFDT CGT UNSA CGC et SOLIDAIRES du CE.

Nous ne voulions pas démarrer l'année 2019 avec un déficit dont nous ne maîtrisons pas tous les aléas.



Cette prudence se justifie par 2 choses qui sont importantes :

Nous devons prendre en compte la certitude d'une nouvelle baisse de la masse salariale en 2019 (information donnée lors du CE extraordinaire du 17 octobre).

Nous ne savons pas combien de salariés sont et seront embauchés à partir du 1^{er} octobre ainsi que leurs éventuels ayants droits qui vont bénéficier des prestations du CE.

La CFDT assume ce choix car pour nous il est inconcevable de clôturer un exercice avec un déficit dans le contexte actuel. Déficit qui serait reporté sur l'année suivante et qui en amputerait d'autant plus le poste des activités sociales et culturelles.

C'est bien la direction, par sa politique salariale, qui est responsable de la situation mais c'est de la responsabilité des élus CFDT du CE de gérer le budget pour conserver un niveau de prestation correct en 2019.

Point sur la transformation de la distribution

Une mission d'expertise du CE dans le cadre de ce projet de transformation doit être mise en place



Pour les élus CFDT, il est important d'obtenir un calendrier notamment pour les futures consultations des instances du personnel.

Au-delà des premières informations transmises en CE, la direction a avoué devoir encore travailler sur les postes des assistants, le rôle et fonctionnement des « experts » ainsi que sur la rémunération.

Une consultation serait envisageable en février 2019 après de nouvelles informations en novembre et décembre 2018.

La direction a assuré que rien ne sera mis en route avant la consultation des élus, y compris le démarrage en test sur deux régions. Les prochains challenges seront fixés dans le contexte actuel, sans tenir compte de la future transformation de la distribution.

Consultation sur l'organisation de la Direction des Accords de Branche

Le CHSCT Régional de Paris a été consulté sur le projet mais pas celui de la région Sud. Pourtant, deux salariés sont concernés à Marseille.

Pour les élus CFDT la consultation en CHSCT aurait dû être portée au niveau national, même si la direction a précisé qu'il n'y a aucun changement pour les salariés marseillais dans le cadre de cette réorganisation.

Les élus CFDT ont déploré que sept postes présentés « en cours de recrutement » dans le projet depuis le mois de juillet n'ont toujours pas obtenu le feu vert budgétaire. Ces postes sont donc virtuels et font perdre de la crédibilité au projet global.

Malgré une forte abstention, l'avis recueilli par le CE a cependant été favorable.

Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Comme chaque année, les élus du CE ont été invités à rendre un avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans le GIE Ag2r-Réunica.

L'avis rendu par les élus CFDT, CGC, CGT, UNSA, FO sera adressé aux administrateurs. Les élus Solidaires ne se sont pas associés à cet avis.

Vous pouvez consulter cet avis sur le site : cfdt-ag2r.com

Rejoignez Nous!



Consultation sur le projet de badgeage sur écran

Rappelons que la direction envisage de demander à tous les salariés d'enregistrer leur temps de travail à partir d'une application informatique et de démonter les badgeuses physiques.

Les organisations syndicales souhaitent un crédit journalier de 10mn pour pallier aux lenteurs informatiques. De plus, tous les salariés ne disposent pas d'un ordinateur. Le personnel des CICAS travaillent sur des ordinateurs « AGIRC-ARRCO » qui ne seront pas équipés du badgeage sur écran. Tous ces salariés seront pénalisés.

La direction ne pouvant pas apporter toutes les réponses et n'étant pas encore prête à se positionner sur un « crédit temps », les élus CFDT ont souhaité être consultés sur un projet de badgeage sur écran uniquement dans le cadre des journées en télétravail.

La direction a accepté la proposition de la CFDT et reviendra présenter son projet de déploiement pour l'ensemble du personnel.

L'avis de la majorité des élus a donc été favorable au badgeage sur écran pour les journées en télétravail.

Consultation sur le règlement intérieur

Guide anti-corruption : Les élus CFDT ont émis un avis négatif car le guide n'est ni clair, ni précis sur les pratiques à risque et met en difficulté de nombreux salariés face à une tolérance zéro annoncée par la direction.

Nous déplorons également un manque de formation complète des salariés concernés. Rappelons que les risques encourus par les salariés vont jusqu'au licenciement. L'avis majoritaire des élus a été négatif.

Charte systèmes d'information : L'avis majoritaire des élus a été favorable.

Lutte anti-fraude : L'avis majoritaire des élus a été favorable.

Ces nouveaux éléments seront intégrés au règlement Intérieur.

Point sur MUTA SANTE

70 salariés ont postulé chez MUTA SANTE qui organise sa sortie du groupe. Les conventions permettant le transfert au 17 décembre, des salariés retenus, ont été réalisées par la partie Ag2r Réunica. La direction reviendra devant le CE pour faire un point sur les impacts d'organisation qui découlent de ces départs.

Ag2r-Réunica : à la recherche d'incroyables talents

La DRH veut mettre en place dans le groupe des « people review ». Cet exercice serait un temps d'échange entre la DRH et les directions métiers sur le potentiel et les perspectives de développement de carrière de collaborateurs.

Ce projet permettrait à la DRH d'identifier les postes clés et donc ceux qui ne le sont pas, les collaborateurs qui ont du potentiel et donc ceux qui n'en n'aurait pas, les experts et donc ceux qui ne sont pas reconnus comme tel, ainsi que les talents féminins...

Cette revue ne serait pas toujours appliquée à titre individuel, mais pourrait également être appliquée à un collectif de salariés.

Telle activité a du potentiel, telle activité n'en a pas. La DRH justifie ce projet par l'accompagnement nécessaire aux évolutions des salariés. Mais les élus CFDT craignent de voir des salariés abandonnés sur le bord de la route, voire accompagnés vers la sortie.

Pour les plus chanceux, si cette revue peut les accompagner à évoluer professionnellement, rien ne permettra d'aborder les aspects de rémunération, car la DRH ne veut pas traiter ces sujets dans ce cadre.

Les élus CFDT ont fait part de leur étonnement de ne pas voir ce projet, cet outil de développement de carrière, inclus à la négociation GPEC qui doit très prochainement débiter.

A moins que la DRH souhaite que cette « people review » ne fasse l'objet d'aucune discussion. Au final, ce projet pourrait être très élitiste. De plus, lorsque nous regardons les taux de sous-traitance qui augmentent, les effectifs internes qui diminuent, nous doutons un peu que la recherche des talents se fasse sur la population CDI/CDD plutôt que sur une population externe.

Bascule des CRC Accueil de Strasbourg et Paradis (Paris) en CRC Métier

Les situations des CRC sont complexes, les périmètres évoluent et ces évolutions sont présentés dans les instances régionales. Lorsque le statut d'un CRC accueil est amené à évoluer, cela touche aussi le mode de rémunération des conseillers.

Ce projet est ainsi porté en national car l'accord spécifique de rémunération variable sur les objectifs est remis en cause.

Les aspects relatifs à la sous-traitance évoluent aussi régulièrement, à la fois sur les périmètres et sur les volumétries.

Toute cette complexité sur le silo de la retraite complémentaire est aussi très présente sur le silo du concurrentiel. C'est pourquoi les élus CFDT ont réitéré leur demande d'une présentation plus globale de l'ensemble de la relation client, partagée par les directions de la gestion et de l'expérience client, incluant nécessairement un point sur la sous-traitance. Sur le projet présenté en CE, les élus CFDT ont déploré que les évolutions de périmètre impactent le traitement des appels, à la fois sur les aspects qualitatifs et quantitatifs, sans que les objectifs qui permettent l'attribution de la rémunération variable soient mis en adéquation. Pour les CRC Accueil, le passage en CRC Métier implique la perte de la rémunération variable. Or, l'intégration totale ou partielle de ces primes dans le salaire des conseillers clientèle n'a pas encore été décidée.

Les élus CFDT ont souligné aussi que jusqu'ici, la direction n'avait pas souhaité faire sous-traiter les appels des entreprises pour préserver une qualité optimale, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.



Vers une DRH virtuelle ?

La DRH veut mettre en place un CHATBOT pour répondre aux questions les plus fréquentes des salariés. Le CHATBOT connu aussi sous le nom d'agent conversationnel, est un logiciel programmé pour simuler une conversation en langage naturel. Si toutes les réponses ne seront pas apportées par ce CHATBOT, une grande partie d'entre elles pourrait être résolue immédiatement. Ce traitement permettrait de libérer du temps pour que l'administration du personnel se concentre sur les sujets non couverts par ce robot virtuel. L'aspect financier de ce projet devra encore être présenté au Comité d'Entreprise.

Ce service serait pris en charge par un prestataire extérieur qui analysera les demandes pour permettre l'enrichissement du CHATBOT.

Toutes les informations et les réponses génériques seront par contre écrites par le service du personnel.

