INFO RAPIDE

FLASH

1er SYNDICAT DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Cfdt: NUMERO 1 CHEZ LES CADRES

Comité d'Entreprise du 19 avril 2017

Point organisation D.I.F. Direction investissement et financement

Si la direction tente de rassurer les élus sur le fait qu'il n'y aurait pas de remise en cause des compétences ni de modification sur les missions de développement confiées aux équipes,
Nous constatons le départ de certains salariés ne trouvant plus leur place au sein de cette direction.

Pour la CFDT, le mode de management très particulier et intrusif est à l'origine de ces départs. Pour les salariés, ce management les pousse à quitter l'entreprise après avoir été mis au placard.

Il y a bien des réels et sérieux problèmes de management au sein de cette direction qui en séance passe aux aveux justifiant ces défauts par le fait que les manageurs sont plutôt des techniciens et par sa volonté de mettre les salariés « sous tension » pour pousser les équipes à vendre toujours plus de produits Agicam.
Devant l'alerte des élus CFDT, partagée par l'ensemble des élus ayant travaillé ce dossier en lien avec les salariés, la DRH convient qu'il y a urgence et nécessité à mettre en place un accompagnement spécifique des manageurs.

Face à ce constat de dégradation flagrante et volontaire des conditions de travail, la direction de l'investissement et du financement repartira du comité d'entreprise sans le moindre avis favorable.

Point rattachement à la direction retraite du développement retraite en D.R.

Les élus constatent l'absence de représentant de la direction retraite pour répondre aux questions et alimenter le débat. C'est donc la DRH qui assure l'intérim et se démène pour qu'il y ait un véritable échange sur ce sujet qui sera soumis à une consultation ultérieure.

Le schéma de direction régionale de Paris adopté il y a 2 ans est donc proposé aujourd'hui à l'échelle nationale.
Pour la DRH, les orientations Agirc-Arrco poussent au sein des Groupes de Protection Sociale à bien identifier toutes les activités en lien avec la retraite et à mettre en place un pilotage national.

Si la départementalisation a profondément modifié ces métiers, ce projet pourrait avoir des impacts sur les conditions de travail et ne pas se limiter à un simple rattachement hiérarchique. Pour exemple, les grands comptes aujourd'hui traités sur le site de Paradis seraient partagés par l'ensemble des régions.

Nous avons vu les équipes fondre, avec un effectif qui est passé de 55 à 30 salariés en deux années.

Pour la CFDT, ce projet manque de transversalité. Si les équipes sont séparées comment le développement retraite pourrait faire le lien avec les besoins des entreprises qu'elles visitent ?

Est-il judicieux de couper la communication entre les marchés ? Cela répondrait-il à la volonté commerciale de mettre en synergie toutes les forces vives de développement du groupe ? N'y a-t-il pas un risque de voir ces équipes, parfois très petites selon les régions, marginalisées ? Que deviendront les challenges commerciaux dès 2018 ? Cette organisation sera-t-elle pérenne ? Quel sera le management des équipes coincées entre un rattachement hiérarchique à la direction retraite et un rattachement fonctionnel aux directions régionales ?

Cette liste de questions non exhaustive, partagée par les salariés impactés par ce projet et portée par la CFDT reste aujourd'hui sans réponse.

La direction de la retraite complémentaire devra nous apporter ses réponses afin de permettre aux élus d'émettre un avis éclairé.

Cfdt
Ag2r
Réunica

Point sur le temps de mission (déplacements)

Si la direction affirme sa volonté de limiter les déplacements professionnels au sein du groupe et souhaite en améliorer les conditions en retravaillant sa « politique voyage » elle n'aura pas convaincu les élus de sa volonté de proposer un accord qui aboutirait sur une signature.

En effet, la loi oblige l'employeur à compenser le temps de mission. Ce temps de mission correspond au temps passer par un salarié pour se rendre de son domicile à un lieu de travail inhabituel tout en neutralisant le temps qu'il passe entre son domicile et son lieu de travail habituel. Ce que ne prévoit pas la loi, c'est le barème de la compensation tout en précisant que celui-ci ne doit pas être dérisoire.

C'est justement ce point précis qui pose problème à la CFDT comme à l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant participé aux séances de négociation ainsi qu'à l'ensemble des élus.

La direction propose les compensations suivantes

Temps de trajet supplémentaire	Contrepartie en temps
Jusqu'à une heure par trajet	10 minutes
D'une à deux heures par trajet	20 minutes
De 2 à 3 heures par trajet	30 minutes
Plus de 3 heures par trajet	45 minutes

Nous vous laisserons juger par vous-même si cette proposition est dérisoire ou non ?

Force est de constater par la direction qu'aucune organisation syndicale accepterait de signer un tel accord d'entreprise, elle propose aujourd'hui aux élus du CE de rendre un avis sur la mesure unilatérale qu'elle mettra en place.

Comme pour d'autres sujets, la direction repartira du CE sans le moindre avis favorable.

Point sur les premières réflexions du DIGITAL

Le CE accueille Emmanuelle Saudeau « Madame Digital » qui a rejoint le groupe début février et qui prend encore connaissance du groupe et de son niveau d'avancement sur la question. Forte de ses expériences au sein de grandes entreprises comme Air France, Renault, Orange et la SNCF, elle apparait comme une spécialiste de la transformation numérique. Sa présentation portera sur les nouvelles technologies et les nouveaux usages dans un contexte global et sociétal.

Nous le savions déjà mais elle nous le confirme, la digitalisation va fortement impacter nos organisations, nos métiers et nos habitudes de travail. Si le digital doit simplifier la vie des usagers, il devra également simplifier la vie des collaborateurs du groupe.

D'ores et déjà la CFDT souligne les efforts fournis par le groupe en termes d'affichage digital et souligne que si la vitrine est belle, tout ne fonctionne pas si bien dans l'arrière-boutique, en gestion comme en CRC.
La refonte des espaces internet dédiés aux clients consultés par 320000 utilisateurs par mois, la dématérialisation des indemnités journalières et des outils commerciaux, les affiliations et radiations en ligne, le traitement des mails en CRC qui représentent 10% des flux traités soit 450000 mails traités en 2016, ne se sont pas fait sans douleur dont certaines sont encore d'actualité.

Les projets numériques et leurs développements innovants devront s'adapter à des outils de gestion qui le sont beaucoup moins et qui parfois paraissent dépassés.

Le plan d'entreprise 2018-2020 sera forcément axé sur le digital et l'aspect économique de tous les projets devra être abordé en CE. Les impacts sur l'emploi, sur les conditions de travail, sur nos outils de gestion, sur les Centres de Relation Client, sur le commercial sont des sujets phares pour la CFDT et nécessiteront d'autres débats au fur et à mesure des avancées. Nous n'avons donc pas fini d'en débattre et de vous en rendre compte.

Autre point :

La CFDT dénonce des retards pour le calcul de certains challenges commerciaux dont le paiement doit être effectué en avril. La DRH ne semble pas informée et découvre le problème en séance. La CFDT demande une action immédiate afin que l'ensemble des challenges soit comptabilisé et payé à date.

Cfdt: NUMERO 1 CHEZ LES CADRES
1er SYNDICAT DANS LE SECTEUR PRIVÉ
Inscription à la newsletter sur :
cfdt-ag2r.com
Cfdt Ag2r Réunica