

# Comité d'Entreprise du 18 janvier 2018

## Projet de rapprochement avec **Matmut**

Les élus du Comité d'Entreprise ont eu une première présentation en vue d'une consultation sur les principes du rapprochement au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de notre groupe avec le groupe MATMUT.

La direction affiche une vision très positive du projet de rapprochement des deux groupes.

Les deux groupes ont des activités complémentaires (assurance de personnes d'un côté et assurance de biens pour l'autre), chacun d'une taille importante (11 000 salariés pour AG2R La MONDIALE et plus de 6 000 salariés pour la MATMUT).

Un renforcement des fonds propres et des structures communes permettrait de satisfaire les besoins respectifs de croissance externe. L'ACPR et les agences de notations auraient un regard favorable à ce rapprochement, ce qui conforte ce projet.

André Renaudin serait le « big boss » du nouveau groupe et aurait peut-être trouvé son successeur en la personne de Nicolas Gomart, le dirigeant actuel de la MATMUT ?

Au-delà de ce résumé plutôt idyllique, la CFDT a soulevé plusieurs questions. La principale porte sur le fait que ce projet s'apparente à un changement stratégique qui aurait dû être étudié en Comité d'Entreprise. Or, lorsque le Comité d'Entreprise a été appelé à donner son avis sur la stratégie du groupe fin 2017, la direction n'avait pas mentionné ce projet de rapprochement.

Si pour la direction le pôle mutualiste du groupe est une structure d'accueil, il n'en demeure pas moins qu'AG2R La Mondiale, acteur de l'assurance de personnes, changerait pour devenir également un assureur de biens.

Le groupe a démarré de nombreux chantiers fortement structurant comme le digital et la transformation de la distribution commerciale.

Quelles conséquences ce rapprochement aura-t'il sur ces chantiers ?

Les partenariats commerciaux croisés entre La Mondiale, la CNP, Malakoff Médéric, MATMUT... ne vont-ils pas troubler davantage le périmètre de nos équipes, sachant que le rapprochement avec VIA SANTE n'est pas finalisé ?

Les impacts RH ne sont pas détaillés à ce stade.

En matière de statut, les salariés de La Mondiale seront certainement les seuls concernés si un statut commun devait voir le jour, car les collaborateurs de la MATMUT sont couverts par la convention collective de l'assurance, tout comme eux.

Cependant, dans l'organisation et les conditions de travail, ce seront les salariés AG2R REUNICA du marché des particuliers qui seront directement impactés.

Autre problématique : l'organisation de l'entreprise.

Alors qu'AG2R La Mondiale est un groupe très centralisé, la MATMUT est organisée en régions avec une relative autonomie et un certain pouvoir de décisions.

## Programme digital

Sur ce vaste sujet, la direction avance pas à pas vers une industrialisation de nouveaux outils qui permettront au groupe de rattraper le grand retard en la matière. Sur le papier, cela reste de l'affichage.

La CFDT fait remarquer des carences technologiques encore flagrantes, notamment pour les commerciaux et les gestionnaires. Si les adhérents et participants de quelques CCN seront équipés d'ici la fin de l'année d'outils autonomes, il reste encore beaucoup de chemin pour arriver à un outil de la gestion de la relation client commun à tous les services.

Cela permettra d'alimenter et de rentabiliser le « big data » et permettra enfin une réelle connaissance client au service de tous. Quant à la formation sur les outils digitaux, il faudrait déjà que les collaborateurs du groupe puissent connaître leur existence et dégager du temps pour se former pendant leur temps de production.

## Bilan sur l'ex plan d'entreprise ELAN 2018

Pour la CFDT et de nombreux élus, la direction a joué l'autosatisfaction en osant un 90% de réussite sur le bilan du précédent plan d'entreprise.

Les élus CFDT contestent cette vision un peu trop dithyrambique.

Les salariés ont été les principaux oubliés du tableau : difficile de se sentir concernés quand leur place est peu visible.

Les élus CFDT déplorent des conditions de travail souvent difficiles, des outils de travail peu efficaces, une baisse continue des effectifs, des résultats positifs non partagés qui génèrent une hausse des arrêts de travail...

Pourtant, pour la CFDT les salariés doivent être les meilleurs ambassadeurs d'une entreprise. Gageons que les NAO et le prochain accord Qualité de Vie au Travail aboutissent à quelque chose de positif, d'original et de différenciant...

JE SUIS UNE  
RICHESSSE

## Consultation sur le Référentiel National de Gestion des Droits

La direction a annoncé en séance le report à octobre 2018 de la mise en place opérationnelle du RNGD – le Référentiel National de Gestion des Droits - outil des fédérations AGIRC ARRCO pour le calcul et la distribution des retraites.

Rappelons que cet outil permettra une vision unique des carrières et des droits. Sa création fait suite à la mise en œuvre d'une disposition de l'ANI retraite qui prévoit que le groupe de protection sociale d'interlocution prenne en charge la totalité des mises à jour de carrières d'un participant, qu'il s'agisse de périodes actuelles ou passées.

Au-delà du déploiement d'un nouvel outil, c'est le métier retraite qui change. L'application de ces dispositions provoquera une baisse d'activité dans les services de « gestion des actifs » (GDA). Il devrait entraîner le transfert et l'accompagnement de 52 collaborateurs vers d'autres métiers. Les métiers « prestation retraite » évolueront vers un seul métier : celui de préparer le dossier de retraite jusqu'au paiement définitif, avec deux activités, l'information aux actifs avant le dépôt de la demande de retraite et la liquidation après la demande.

*Malgré ce report, la Direction Retraite a souhaité maintenir la mise en œuvre de la nouvelle organisation prévue. Elle démarre également le transfert de collaborateurs GDA qui, selon elle, renforcera les équipes de liquidation et permettra d'obtenir une meilleure appropriation par les collaborateurs de cette nouvelle activité.*

Ayant eu l'assurance que la direction serait très vigilante sur les risques de surcharge de poursuite d'activité « gestion des actifs » sur plusieurs mois et sur le respect du programme d'accompagnement, les élus (sauf abstention de la CGT) ont donné un avis positif.

## Référent diversité

Le groupe a souhaité mettre en place un référent diversité qui sera amené à examiner des dossiers de discrimination constatée sur les critères légaux comme l'origine, le sexe, les mœurs, âge, opinions, handicap, maladie...

La direction souhaite que les cas de discrimination soient remontés par un délégué syndical central d'une organisation syndicale représentative, dès lors que les services RH n'auraient pas apporté une réponse jugée satisfaisante dans un premier temps. Les différents intervenants possibles comme les managers et les services RH seraient formés à ces sujets délicats.

Les élus se sont montrés circonspects.

La CFDT a notamment relevé que le référent rattaché à la DRH pouvait être à la fois juge et partie.

De plus, la CFDT préférerait que les salariés puissent saisir directement le référent diversité sans que le délégué syndical soit un passage obligé.

## L'appli check my business

Sous cet anglicisme, se cache une application téléphonique qui permet à un collaborateur du MDE de cibler par géolocalisation les entreprises clientes et prospects de son portefeuille qui se trouvent à proximité dans un objectif d'optimisation et de valorisation des « visites spontanées » (nom moderne du « porte à porte » - NDLR).

A l'issue du rendez-vous, le commercial réalise une auto-évaluation visualisable par le manager qui pourra s'assurer du bon respect de la fameuse méthode de vente REFLEX 360...

Comment cette application sera-t-elle alimentée des données clients ? Quelle valeur ajoutée y a-t-il à visiter une entreprise avec laquelle aucun rendez-vous n'a été pris ? Pourquoi ajouter une application qui ne dialogue pas avec l'outil de relation client ?

Les élus ont entendu qu'il n'était pas obligatoire de télécharger cette application, que le manager ne pouvait pas tracer le collaborateur. Dont acte... Néanmoins il sera présenté aux instances sous peu.

## Sites de Reims, Troyes, Strasbourg et Mulhouse

La direction poursuit sa marche vers une spécialisation des sites en profitant du départ d'un directeur qui manageait localement les deux activités pour séparer à ce niveau hiérarchique la retraite et l'assurance de personnes.

La CFDT a encore une fois contesté cette vision managériale qu'elle estime dangereuse et contre-productrice en matière de cohésion d'équipe. En effet, au-delà de l'absence de proximité nécessaire pour les centres de gestion et des difficultés pour les directeurs d'accomplir leurs missions sur des périmètres de plus en plus étendus, la spécialisation des sites appauvrit l'offre d'emploi et donc les perspectives de mobilités professionnelles sur ces bassins d'emplois.