

Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Les élus du CE ont rendu un avis négatif sur les orientations stratégiques de l'entreprise. En effet, la direction n'a pas tenu compte des remarques énoncées lors de l'avis précédent notamment l'absence d'une vision stratégique claire et structurée. Notre modèle économique est percuté par des évolutions économiques, règlementaires—et sociétales profondes. Le groupe doit maintenant prouver sa capacité à transformer ces contraintes en opportunités de développement. Cela suppose de sortir de la politique inefficace de réductions des coûts qui dégrade nos conditions de travail et de donner aux équipes les moyens de répondre aux exigences légitimes de nos clients. Face aux remarques et questions posées dans l'avis, nous attendons une réponse forte et rapide de la direction. La CFDT restera très vigilante.

Retrouvez cet avis complet sur le site Cfdt-ag2r.com ou sur l'application mobile **Cfdt Ag2r** disponible sur AppleStore ou GooglePlay



Déclaration de performance extra financière du groupe

En complément des déclarations financières obligatoires pour les entreprises, des nouvelles déclarations extra financières doivent être établies pour aborder les objectifs de développement durable. Ce document, très technique, permet d'établir une vision globale de la performance en équilibre entre les aspects de la finance, de l'environnement, du social, de la gouvernance et des impacts sur le volet opérationnel. Pour le groupe, une plus forte communication sur ces sujets permettrait d'améliorer notre notation, quoique le système soit controversé, bien que cela ne fasse pas partie de la culture Ag2r. En effet, cela impliquerait de plus forts engagements dans lesquels le groupe ne souhaite pas s'enfermer tout en continuant à avoir une démarche volontaire sur la publication de ses rapports.

Politique et organisation de la direction accords de branche

14 mois après la naissance de la DAB – fusion de la DACI et la DACA- son directeur repassait devant le CE afin de présenter un projet d'organisation bâti pour répondre à de nouveaux défis : la défense de la position dominante d'AG2R PREVOYANCE dans les accords de branche - 110 accords de branche pesant près d'un milliard d'euros de cotisations - mais aussi, des ambitions de développement, ceci dans un contexte bouleversé par la fin des désignations, la fusion des branches et l'apparition de nouveaux concurrents puissants et aux dents longues. Quelques pistes sont évoquées, notamment des outils de sécurisation tels que l'introduction de « Branchez-vous santé » dans les accords, une organisation resserrée autour de 3 pôles de développement équilibrés en termes de charges de travail - un pôle services, un pôle économie sociale et solidaire et un pôle métallurgie et alimentaire – appuyés par un pôle ingénierie de la protection sociale et des partenariats. Cependant pour les élus CFDT, le compte n'y est pas. Tout d'abord l'organigramme présenté, très succinct ne permet pas de comprendre qui fait quoi au sein de cette direction.

Il est ainsi impossible d'analyser si cette direction confrontée à des charges de travail structurellement excédentaires va réellement disposer de moyens supplémentaires. Entre les projets de recrutement non validés budgétairement et de nouveaux départs en perspective, notre crainte est que les technico-commerciaux comme les responsables de développement effectuent toujours de plus en plus de tâches transversales ou urgentes.

Cette situation de tension repose aussi le problème de la relation de la DAB avec le réseau commercial, en effet entre un MDPRO peu impliqué, un MDE dont l'activité n'est plus « orientée branches » et des effectifs qui diminuent comme peau de chagrin, la question du remplissage et la défense des accords reste entière. Les élus CFDT questionnent enfin la direction sur la question des challenges 2018 qui ont généré des incompréhensions parmi les équipes. La direction reconnaît ces difficultés et promet d'être plus vigilante à l'avenir. La CFDT le sera également...



Transformation de la distribution : Point d'étape en région Aquitaine

Il est toujours difficile « de passer en premier » dans un projet tel que ce projet de transformation de la distribution qui va révolutionner toute l'activité commerciale du groupe. Les équipes concernées auraient pu craindre « d'essuyer les plâtres » et d'être en difficultés face aux imprévus. Après 6 mois de démarrage de la transformation de la distribution en région Aquitaine la direction précise qu'elle poursuit un important travail d'accompagnement des équipes déjà entamé avant le top départ.

Sur la formation des équipes, priorité est donnée aux équipes marché des professionnels pour l'appropriation des caractéristiques du marché des entreprises. Ce sujet est reconnu comme majeur par la direction régionale et incontournable pour la montée en compétence des salariés, notamment vers le multi marché. La DRH précise que les cursus de formation ne peuvent pas tous être établis en amont et que de nouveaux besoins individuels et collectifs apparaîtront au fil du temps.

À la suite des questions de la CFDT sur l'organisation (organisation qui a fait l'objet d'ajustements sur les affaires potentielles et leur répartition), la Direction a précisé un certain nombre de choses : Notamment que le portefeuille continue d'être analysé. La répartition tournant autour de 90% sur le pôle Développement et le reste sur le pôle Expertise. La Cible des entreprises de plus de 300 salariés étant du ressort du pôle expertise.

Pour la Direction régionale, les rebonds commerciaux se multiplient et l'activité commerciale est gérée via des outils locaux qui mesurent la performance des équipes, en attendant l'arrivée de l'outil XRM.

A ce propos, la CFDT déplore un manque d'informations évident sur les challenges. Nous avons tenu à rappeler que les challenges dans l'activité des commerciaux étaient des éléments de motivation importants. La direction régionale affirme avoir trouvé un mode de calcul qui ne pénaliserait pas les commerciaux. Il ne devrait pas y avoir d'année blanche pour les challenges. On ne demande qu'à y croire...

Dès lors les élus CFDT portent un certain nombre de questions : Quelle est la capacité pour les équipes de gérer la campagne de résiliation dans ce nouveau mode de fonctionnement ? Les équipes auront elles les moyens de faire les rebonds commerciaux nécessaires ? L'isolement des équipes marché des entreprises est manifeste et avait déjà fait l'objet de réserves lors de la consultation sur le projet présenté au CE en début d'année, nos remarques et réserves ont-elles été prises en compte ?

La CFDT alerte sur le métier d'assistant de secteur dont l'emploi n'a pas été pesé. Aucune fiche de poste n'ayant été créée. La direction régionale se veut rassurante et précise que les tâches de cette fonction vont encore évoluer. La DRH précise que toutes les évolutions de métier sont inévitables ce qui oblige à une adaptabilité des salariés sans pour autant justifier une nouvelle pesée systématique des postes. La CFDT n'est pas forcément d'accord avec cette analyse et n'hésitera pas à retourner vers la commission compétente pour véritablement peser cet emploi qui évoluera dans les prochains mois.

Les intentions semblent là pour faire de ce projet une réussite dans cette région test. Néanmoins à travers les échanges, et les retours terrains que nous avons, tous les problèmes qui avaient conduit les élus à rendre un avis négatif sur ce projet majeur subsistent.

Projet d'organisation : expérience client et vente à distance

La direction de ces deux directions est commune. Ce projet a pour but de développer une synergie entre l'expérience client et la vente à distance, d'optimiser la stratégie de multi équipement et de défense du portefeuille tout en optimisant la qualité de traitement des demandes des clients. Les fonctions en support des équipes opérationnelles et les projets seraient mutualisés. L'ambition est forte, améliorer l'interlocution client, appuyer les réseaux et le développement commercial, clarifier et simplifier les parcours client et optimiser le pilotage des équipes. Pour les conseillers clientèle, une sensibilisation pourrait être développée dans l'avenir pour déceler les besoins d'équipement de nos clients. Un rapprochement managérial est prévu pour le centre de relation client dédié aux entreprises et celui dédié aux professionnels. Le contrôle interne, la mesure de la satisfaction client, l'innovation, les usages digitaux seraient également mutualisés comme le pilotage de la performance et de la production.

La CFDT a interpellé la direction sur **l'équipe d'assistance sociale** du groupe composé de 2 assistants en interne et 5 salariés externes qui interviennent pour les salariés du groupe. Depuis plusieurs mois, une partie des demandes des salariés en situation de grande difficulté voient leurs demandes d'assistance mises en instance. La CFDT ne peut accepter que des demandes urgentes de salariés ne soient pas traitées. Bien qu'ayant conscience de la situation, la direction n'a comme solution que l'embauche d'un CDD.



Le forfait mobilité vélo voté par l'Assemblée Nationale. Les entreprises peuvent verser **jusqu'à 400 € par an** à leurs salariés qui se rendent au travail à vélo ou en covoiturage.

Ce montant est **exonéré de charges sociales et fiscales**. Les élus CFDT ont interrogé la direction au CE de juillet sur ce sujet qui répond ne pas encore l'avoir étudié. Comment imaginer un groupe comme Ag2r La Mondiale sponsor d'une équipe de vélo, ne pas être volontaire sur une telle démarche ?