



Nouveau Plan d'entreprise

Les élus du CE avaient été convoqués à la hussarde le 15 octobre dernier pour une présentation des grands principes d'un nouveau plan d'Entreprise en anticipant sur la clôture du plan DEMAIN 2020.

Les élus CFDT du CSE ont remarqué **un changement de stratégie** : on ne parle plus de groupe complet d'assurances de biens et des personnes mais d'un groupe de protection sociale indépendant. Seraient-ce les dernières informations négatives sur le rapprochement avec La Mutuelle Générale qui ont engendré cette orientation ?

La direction n'est pas d'accord avec cette analyse mais sans pour autant convaincre. Notre Directeur Général avait indiqué qu'on ne pouvait plus vivre seul. Souhaite-t-il aujourd'hui un rapprochement ou un partenariat ? Et avec quel type d'acteur ?

Répondre à cette question, c'est définir la nature même de notre entreprise. Or, si le groupe veut garder « sa raison d'être » au sens de la loi Pacte, il ne veut pas aller vers une « entreprise à mission ».

Au-delà de ces premières remarques, les élus CFDT s'étonnent du manque de précisions sur les impacts de la loi Pacte, du 100% santé et surtout du futur régime de retraite universel. **Comment bâtir un plan avec une analyse incomplète ?**

La direction répond que le sujet sur la réforme des Retraites n'est pas encore assez mûr pour se projeter sur ses impacts. Cependant, le groupe va signer **un accord commercial avec NATIXIS** pour l'épargne retraite et salariale.

La ligne directrice principale du plan est encore (et toujours) **un plan d'économie sur les activités concurrentielles** : on serait toujours plus cher que la concurrence et donc on devrait encore réduire les coûts. Réduire les pertes techniques pour retrouver la marge financière serait aujourd'hui la seule source de résultats positifs. Il n'y aurait pas de problème de solvabilité du groupe mais un problème de rentabilité, notamment avec les affaires nouvelles AG2R et surtout La Mondiale qui font perdre de l'argent. Il faudrait donc freiner le développement.

La CFDT conteste cette stratégie. Pour elle, la problématique est moins liée aux coûts qu'à un manque de ressources. Or, augmenter les ressources passe par le développement du chiffre d'affaires. Et ce développement ne peut exister que par l'amélioration de notre qualité de services. Comme le disait un dirigeant de notre groupe dans la presse « *Quand nous recevons des réclamations, les gens nous disent qu'ils trouvent leur mutuelle trop chère. Ils vont là où ils considèrent avoir le meilleur rapport qualité/prix, et pas forcément là où il y a le moins de frais* ». Mais comment améliorer cette qualité de service avec une réduction des effectifs de plus de 1000 collaborateurs en 3 ans ? Le plan en préparation est structuré autour des différents métiers : retraite complémentaire, épargne et retraite supplémentaire, investissements, finances et risques, nouveaux métiers. Il se compose de 3 domaines transverses : clients et distribution, collaborateurs, domaines mutualisés comme les systèmes d'informations, l'immobilier d'exploitation, la communication. Le tout est challengé avec 4 consolidations transversales : raison d'être et marque, transformation digital, engagement sociétal, performance.

La direction a indiqué qu'elle rendrait compte dès février 2020 des avancées de la construction de ce plan aux élus du CSE par thématique comme elle le fera pour les conseils d'administration.

Beaucoup de questions restent en suspens : la politique commerciale, la qualité de gestion sans embauche ni remplacement, les chantiers RH, le nouveau schéma immobilier.

Les élus CFDT demandent que tous les salariés aient une vision précise de leur place dans ce plan.

Direction informatique

Si la direction de l'informatique du groupe a vécu plusieurs phases de réorganisation, celle-ci est particulière car elle rapproche la DSI avec la DPO (Direction Projets et Organisation). La première présentation qui a été faite en CSE ne fait état que d'une vision macro. Néanmoins, le fait marquant est la réunion au sein d'une même direction d'une trentaine de métiers. Il s'agirait d'optimiser l'adaptation des besoins informatiques par un mélange de pilotage direct des évolutions des SI métiers avec le pilotage opérationnel traditionnel. Le but serait d'être plus réactif sur ces évolutions et donc d'augmenter l'efficacité technique au service des clients et des utilisateurs du groupe.

Cette nouvelle approche permettrait également, selon la direction, de continuer à garder un équilibre financier et de développement entre les ressources internes et les prestataires.

Les élus CFDT attendent avant de rendre un avis d'avoir plus de précisions sur le nombre de collaborateurs par équipe, par site et par GIE au sein de chaque bassin d'emploi. **Et surtout, de pouvoir mesurer les impacts.**

Ils sollicitent la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail)

Recouvrement retraite complémentaire

Si l'ordre du jour de ce CSE était consacré au recouvrement, les dernières informations relatives à la réforme des retraites et l'accélération du processus ont fait dévier la discussion sur le devenir de la retraite et ses impacts au sein du groupe.

En effet, même si la loi ne sera définitive que vers juin 2020 la bascule est programmée pour 2025 : il resterait donc 5 ans avant la disparition de cette activité, pilier du groupe AG2R. Entretemps, en 2022, du fait du transfert des cotisations sur la structure France Recouvrement, l'état se substituerait aux premiers régimes spéciaux intégrés pour payer les pensions.

La Caisse Nationale de Retraite Universelle serait créée en décembre 2020 et son Directeur Général étudierait les transferts d'activités et de compétences pour rendre un projet en juin 2021.

Si nos collègues du Contentieux sont les premiers touchés, à terme, tous les métiers estampillés Retraite Complémentaire (Entreprises, Particuliers, CICAS, Relation Client, Action Sociale, supports, management) seront concernés vers une bascule définitive dans la CNRU, soit environ 2100 personnes pour AG2R, en comptant l'Action Sociale pour laquelle il reste une forte interrogation sur son devenir.

Pour la partie recouvrement dans son ensemble, la direction a estimé la perte d'activité à 250 employés équivalents temps plein dont 90 en Contentieux.

**Les salariés des régimes de retraite attendent des garanties !
La CFDT à leur côté !**



Durant cette période transitoire, les compétences métiers vont évoluer avec celles qui seront attendues lors de la bascule effective et des progrès informatiques notamment liés à la DSN : Plus d'adhésions, moins de gestion de comptes, plus de relation personnalisée notamment dans le conseil aux entreprises pour les DSN et une exploitation des données individuelles des carrières, pour une liquidation des droits plus rapide.

La DRH a indiqué qu'elle serait très attentive à l'accompagnement nécessaire des équipes. En attendant, la période 2020-2025 sera consacrée à l'amélioration des fichiers et à la gestion des stocks. Ce sera une période dense qui aboutirait à une décroissance d'activité avant la bascule autour de 2023/2024.

La CNRU reprendrait à terme tous les salariés des institutions de retraite complémentaire, ceux des fédérations AGIRC ARRCO et ceux des URSSAF et des CARSAT.

Beaucoup trop de questions sont aujourd'hui sans réponse :

Quel statut pour les salariés de la CNRU ?

Quelle CCN et quel statut ?

Quel outil informatique ?

Quid du devenir des établissements des groupes de protection sociale ?

Les élus CFDT ont demandé à la direction si avant le départ de l'activité retraite, elle envisageait de créer deux GIE : la retraite d'un côté et les activités concurrentielles de l'autre, reliée à la CCN des Assurances.

La direction a indiqué que c'était une option à l'étude.

Les élus CFDT seront extrêmement vigilants sur l'accompagnement des équipes à travers les différentes instances, observatoire des métiers, commission métiers du CSE, y compris au sein de la branche professionnelle et des représentations nationales.

MÊME L'ENCADREMENT DOUTE !

Cfdt: