



Juillet 2018

1. Présentation du rapport de l'expert SECAFI portant sur la situation de la BU ARPEGE au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE

Suite au départ de Muta Santé, les élus ont fait appel à un cabinet d'expertise pour évaluer les conséquences sur les salariés selon les différentes options prises par les conseils d'administrations de ARPEGE Prévoyance et MUTA SANTE.

Après analyse de l'organisation commerciale, de la structure des coûts et des outils informatiques, **l'expert s'interroge sur la capacité de Muta Santé à perdurer seule à moyen terme dans un contexte de concurrence et de rapprochements intensifs.** Muta Santé ouvre 67 postes de gestionnaires et 7 commerciaux. Les collaborateurs souhaitant postuler à titre individuel en ont la possibilité avec un changement de convention collective.

2. Consultation Direction communication et internet

Seule la CGT n'a pas émis d'avis favorable sur ce sujet car si l'objectif est louable, **nous nous inquiétons de plus en plus du déclassement programmé des managers qui, au fil des réorganisations, perdent chaque fois un peu plus de leur autonomie.**

Les élus CGT regrettent que cette vérité constatée dans toutes les réorganisations ne soit pas prise à bras le corps par les autres organisations syndicales. Aux personnes doutant encore des capacités de la CGT à représenter l'encadrement, nous les invitons à bien lire nos expertises et avis. Bien que le projet soit porteur de flexibilité et de synergies propre aux spécificités du métier, la suppression des lignes managériales de proximité pose question. **L'accompagnement ici n'est tout simplement à la hauteur des enjeux humains.**

3. Projet d'évolution du périmètre et des activités de qualification du projet d'optimisation des flux entrants courriers

Les élus CGT, CFDT, CGC et FO reprennent l'avis rendu en CHSCT National. Nous sommes d'accord sur le fait que le projet soit primordial, viable et qu'ils permettent des ouvertures de postes.

Plusieurs regrets cependant :

- le manque de transparence sur les conditions de recrutement et de mutation, réserves déjà apportées lors d'une précédente consultation.
- le recours à la prestation externe prévue sur les lots prévoyance, malgré les engagements pris sur la ré-internalisation, demeure approximative.
- les difficultés de recrutement sont également pointées du doigt car les directions, échaudées par la politique de non-remplacement des départs, ne communiquent pas sur les ouvertures de postes de peur que les transferts internes ne soient pas compensés.
- d'autre part, les mobilités entre régions ne sont pas favorisées car les affichages locaux sont priorités, même si depuis le CE d'avril des postes sont affichés en national.

Un avis favorable est rendu sur l'évolution du périmètre proposé, mais cet avis est assorti de réserves fortes sur le déploiement actuel. Les élus demandent également des points réguliers sur les recrutements.

4. Information sur le projet de transformation de la distribution

Alors qu'en général, la Direction souhaite plutôt éviter le passage devant les instances, nous saluons la démarche de revenir très régulièrement devant le CE pour présenter ce projet. Cependant, devant le manque d'avancées réelles et concrètes, **les élus demandent le recours à une expertise extérieure afin d'avoir les éléments détaillés qui lui permettront de se positionner sur le sujet.** Une demande identique a été faite par les élus du CE La Mondiale.

L'objectif est de clarifier le projet de la distribution tant au niveau économique (CE), qu'humain sur les conditions de travail et l'évolution des métiers (CHSCT). **Une interrogation subsiste sur l'accompagnement des managers au changement de structures de leurs équipes ainsi que sur les fonctions des assistants commerciaux.** Un pôle expertise au sein de chaque région sera issu de cette nouvelle dynamique multi-marchés. Mais les contours et l'intérieur restent flous. Les élus CGT demandent également un organigramme détaillé des chantiers.

5. Situation économique et financière

Cet avis, **rédigé en groupe de travail intersyndical**, est primordial car il est par la suite envoyé aux administrateurs, qui doivent apporter une réponse. Le lien étroit entre vos élus et les administrateurs CGT est ici essentiel car il permet à chacun de mieux appréhender l'impact des décisions prises en conseil d'administration.

« Les élus notent avec satisfaction que pour l'année 2017 **les performances économiques et financières du groupe sont en amélioration** et que des gains de solvabilité sont atteints.

Par contre la situation reste disparate d'une entité à l'autre et surtout certains résultats sont liés à des événements exceptionnels et ne garantissent donc pas à long terme la performance du groupe. Dans un contexte concurrentiel exacerbé **quelle politique le groupe va-t-il développer pour améliorer durablement le résultat tout en fidélisant ses clients et en garantissant l'emploi de ses salariés ?** Nous attirons votre attention sur la nécessité :

- Du renforcement du pôle mutualiste
- De la maîtrise de la délégation de gestion avec courtage
- De la réduction active de l'appel à la sous-traitance
- Du développement prioritaire de vente de contrats assuranciers auprès de nos clients à portefeuille uniquement retraite complémentaire.

Par ailleurs, dans la politique poursuivie de réduction des coûts, doivent être privilégiés maintenant les gains organisationnels, de nouveaux outils performants, le développement du digital, des engagements financiers permettant un réel retour sur investissement et non plus par la baisse drastique des effectifs.

Les collaborateurs compensent par leur service auprès du client les dysfonctionnements du groupe. Le coût social devient aujourd’hui trop lourd si la politique de baisse des effectifs est poursuivie. »

6. Projet d’organisation de la DRH – Avis CGT

Contrairement aux autres organisations, la CGT a émis un avis négatif sur cette réorganisation. Bien sûr que nous collègues RH rencontrent énormément de difficultés. Mais ce projet « haussmannien » ne va pas dans le sens d’un aplanissement des difficultés. Notre avis démontre à la fois le respect pour les collaborateurs RH que nous sollicitons régulièrement et notre appropriation de ce sujet hautement important car nous sommes tous consommateurs de services RH.

Les élus CGT souhaitent des réponses sur l’impact du digital et le développement des démarches collaboratives. Nous insistons sur le fait que le projet, pour être réussi, doit obtenir l’adhésion de tous les salariés concernés.

Le projet semble pertinent au travers des objectifs de décloisonnement, de transversalité et de montée en compétence. Mais nous regrettons que les salariés de la RH en province, ainsi que les instances, n’aient pas été plus consultés. Il est dommage de ne pas avoir abordé les rôles et les missions des correspondants RH.

« Finalement cette réorganisation brouillonne, sans concertation avec les collaborateurs terrain, qui ne démontre pas d’amélioration des conditions de travail des collaborateurs nous interroge sur votre capacité réelle de lâcher prise sur les décisions et d’accorder confiance et forte autonomie à vos équipes parisiennes et régionales. »

7. Information sur la mise en place d’une bourse de l’emploi commune entre les groupes AG2R et Matmut.

La Direction a confirmé à la CGT que les accords GPEC du groupe s’actionneront en cas de mobilité (prime de déménagement par exemple). **Les différents postes seront affichés dans les deux groupes pour les salariés qui souhaiteraient postuler dans l’un ou l’autre.** Nous aurons plus d’infos en septembre car la DRH n’a pas indiqué si une priorité était réservée aux collaborateurs à l’interne ou si un poste était ouvert immédiatement à tous. Une convention tripartite sera établie pour les transferts de contrat de travail : il n’y a pas de cadre collectif. Si une mobilité est souhaitée par un salarié, il changera de CCN et adoptera le socle social de la société qui l’accueille.

8. Information sur la mise en place de groupe de travail sur la gouvernance opérationnelle entre AG2R et Matmut

En attendant que l’Autorité de contrôle prudentiel et de résolution – ACPR, qui est l’organe de supervision Français de la banque et de l’assurance, publie son avis sur le rapprochement entre AG2R LA MONDIALE et la Matmut en fin d’année, des groupes de travail composés d’équipes projet sont mis en place. Plusieurs objectifs :

- Poursuivre l’instruction des sujets indispensables pour être en ordre de marche au 1 janvier 2019
- Réflexions sur les principes des organisations cibles par périmètre
- La gouvernance du nouveau groupe fera l’objet d’une présentation au CE en décembre 2018.

9. Projet d'organisation de la direction des accords de branche

Le but de cette réorganisation est d'être en mesure de faire face aux défis rencontrés suite à la fin des Désignations des branches. **Le souhait est de ne plus seulement être en position de défense du portefeuille mais aussi d'opter pour une stratégie de conquête.**

Interrogée sur la capacité de cette nouvelle organisation à s'opposer également aux concurrents internes (notamment la Direction Courtage), la Direction nous rappelle que la fin des désignations a ouvert la voie à cette concurrence.

Afin de la réguler avec bon sens, un comité d'arbitrage a été défini entre la Direction courtage, la Direction commerciale et la DACI, avec définition d'un principe de défense des accords de branche.

10. Information sur la localisation des directions concernées par le projet de déménagement du siège social du groupe

La date de déménagement du site Haussmann est reportée à décembre 2019.

Les équipes qui ne rejoindraient pas le siège social rue Malesherbes seront réparties entre les sites de Levallois, Dolet, et Vivacity.

De nouveaux déménagements sont donc à venir en espérant vivement que les salariés ayant déjà été impactés par un changement de site dans les 2 dernières années ne soient pas à nouveau obligés de déménager.

Les réflexions sont en cours dans le comité de Direction, elles seront finalisées courant septembre avec une première proposition. **Les élus seront attentifs et vigilants sur les conditions de travail et la santé des salariés dans ces projets.**

Prochain Comité d'Entreprise : 27 Septembre 2018