

## UN TEMPS À METTRE UN DIRECTEUR DEHORS !



Instances, informatique, audit, social... Le cimetière des directeurs se remplit à belle cadence. Un directeur nous disait « On ne sait plus si le père « la chaise » est venu pour faire avancer le groupe ou l'enterrer ». Ambiance !!!

On ignore quel petit prince a demandé « Décime moi une direction », mais les fantômes qui hantent les couloirs de Malesherbes et au-delà ont pour effet de tétaniser une partie du management qui n'ose plus prendre d'initiative.

Le coup de torchon ne s'arrête pas là puisque des sanctions disciplinaires sur des élus sont prises et les organisations syndicales (en tout cas la CGT) sont priées de revoir leur communication auprès des salariés. Peu importe, la CGT continuera à être incisive et mordante quelles que soient les menaces ou les sanctions !

Le coup de torchon ne s'arrête pas là puisque des sanctions disciplinaires sur des élus sont prises et les organisations syndicales (en tout cas la CGT) sont priées de revoir leur communication auprès des salariés. Peu importe, la CGT continuera à être incisive et mordante quelles que soient les menaces ou les sanctions !

## SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE



Il y a peu, les masques étaient obligatoires. Rapidement, moufles et bonnets devraient faire leur apparition. En effet, l'une des rares mesures concrètes que notre direction envisage pour réduire notre consommation, c'est le chauffage à 19 dans les bureaux !

La direction se félicite de sa politique RSE qui a permis ces dernières années de réduire notre empreinte carbone, preuve de son engagement. Etonnement légitime d'un élu CGT en CSE qui a interrogé sur le coût carbone de la chaise client, sous entendant qu'une seule chaise pour les membres du CDG aurait suffi, les salariés travaillant au quotidien au service de nos clients ne risquent pas de les oublier. Il a conclu que la symbolique de planter autant d'arbres que le nombre de salariés aurait été saluée différemment.

Pour réduire notre empreinte, des solutions telles que plus de télétravail, fermeture de sites durant les périodes de grand froid, arrêt des investissements dans les entreprises pétrolières... méritaient d'être étudiées méticuleusement. A ces questions, la direction ne sait pas et avisera au ... »coût par coût ». En langage clair, elle subira plus qu'elle n'anticipera.

On oublie une autre mesure phare : Un commercial qui aurait un accident dans lequel il serait en tort, devra payer la franchise. Le lien avec la sobriété énergétique ? La CGT s'est évidemment farouchement opposée à cette proposition rappelant la définition juridique de l'accident de trajet !

D'un sujet trans-partisan, le manque de volontarisme de la direction en fait un sujet clivant.

## ON NE LÂCHE RIEN !

Ils ont bien tort celles et ceux qui pensent que la CGT est méchante avec nos dirigeants. Pour preuve, on adore quand notre délégué général répète à l'envie le slogan de la CGT « On ne lâche rien ». C'est notre meilleur ambassadeur ! Ambassadeur dont les soirées doivent être fameuses à 50 000 euros le jeton de présence dans certains conseils d'administration !

Il faut avouer qu'au vu de l'ambiance délétère qui s'installe un peu partout, le taux de syndicalisation à la CGT AG2R explose. Bien évidemment nous remercions ceux qui nous font confiance, mais cela dit des choses sur ce qui se passe dans le groupe actuellement. Chacun comprend qu'il vaut mieux être conseillé, informé et accompagné en ce moment.

PS : Cher directeur général adoré, après le slogan, encore un effort pour reprendre nos revendications : Augmentation des salaires, réflexion sur le 3<sup>e</sup> jour de télétravail, un accord ambitieux pour les aidants et une véritable politique d'égalité femmes-hommes..



## NOUVEAUX MÉTIERS : VOLONTARISME MAIS MOYENS LIMITÉS

Faire apparaître les nouveaux métiers dans l'organigramme est une excellente idée de notre directeur général et confier cette nouvelle direction à l'ex-chef communicante du groupe est certainement un choix judicieux.

Mais quand on sait que cette direction recoupe le bien vieillir (Aegide-Domitys), le cyclisme et l'IARD (MAIF), la CGT s'étonne, à juste titre, que l'équipe soit composée de seulement 3 personnes.

De plus, ces nouveaux métiers demandent un fort investissement. Or, le directeur financier attend lui une forte rentabilité. Les échanges « francs » en Conseil d'Administration d'Aegide-Domitys en témoignent.

Nous suivons donc attentivement l'évolution de cette direction et de son périmètre qui clairement engage une partie de l'avenir du groupe.

## FLEX-OFFICE : LA DIRECTION NE VOIT PLUS DES PARTENAIRES SOCIAUX MAIS DES ADVERSAIRES !

Se disputer avec la direction, la CGT connaît. Ce qui est plus surprenant, c'est que par son irrespect, la direction pousse les syndicats les plus modérés à l'adversité.

Le sujet laissera des traces tant la direction s'est enfermée dans une posture dogmatique. Tout au long des présentations du projet, elle a manipulé les élus, empêché une expertise sérieuse, refusé un accord qui aurait pu faire référence sur la place comme l'avait été en son temps celui introduisant le télétravail dans l'entreprise.

Après un dernier débat houleux, toutes les organisations syndicales ont émis un avis défavorable au déploiement du Flex Office.

Avis rendu en séance par la CGT :

*Quel immense gâchis de n'avoir pas pu échanger plus longuement et plus sereinement sur ce sujet.*

*Contrairement à vos affirmations, le Flex-office va impacter définitivement le quotidien des salariés en structurant les organisations de travail du groupe de façon irréversible.*

*Oui, la CGT vous a opposé des arguments qui vous ont déplu car l'impératif était de penser d'abord organisation pour ensuite réfléchir à la mise en place du Flex office et non l'inverse. Votre orientation ne porte quasiment que sur les économies souhaitées et passe à côté d'une amélioration des conditions de travail. Pourtant dès nos premiers échanges, la CGT a dit qu'elle n'était pas hostile aux principes au Flex-office. Reprenez les comptes-rendus des CSE et vous lirez même que nous avons mis en avant certains avantages de ce système. Hélas, sur les points d'alertes que nous avons exprimés, nous avons été accusés au mieux d'ignorance au pire d'incompétence.*

*Toutes les études démontrent que la mise en place du FLEX OFFICE fragilise un grand nombre de salariés. Les intervenants que vous avez engagés l'ont reconnu. Nous avons tenté d'enrichir la réflexion mais quels qu'ont été nos arguments, vous les avez balayés avec agacement. Ainsi, rien n'est pensé pour les salariés qui auront du mal à s'adapter ; aucun accompagnement hors des process habituels du groupe. La responsabilité du déploiement est renvoyée sur les managers qui, sans moyens, vont devoir l'imposer aux équipes alors qu'eux-mêmes sont déjà bien malmenés.*

*Les particularités pour les personnels RQTH ne nous semblent pas prises en compte. Nous ne remettons pas*

*en cause votre sincérité lorsque vous dites « Nous en tiendrons compte ».*

*Mais cette réponse n'est-elle pas un aveu d'impuissance à anticiper les problématiques qui vont se poser ?*

*Autre exemple que vous ne traitez pas, nous avons relevé que le Flex office disqualifie les femmes qui ont plus de mal à s'imposer dans ce type d'organisation. Elles ont tendance à devenir invisibles et l'invisibilité empêche un déroulement de carrière serein. Rien n'est fait pour contrecarrer cet état de fait. Aucune sensibilisation, aucune formation, aucune lutte contre les stéréotypes.*

*Par ailleurs, nous estimons que les sites parisiens vont accueillir un nombre de salariés trop importants ce qui nous fait craindre une baisse des effectifs dans les mois qui viennent afin de rendre la capacité d'accueil plus acceptable.*

*Enfin constat est fait que le projet s'oppose à la sobriété énergétique qui se veut une prise de conscience de l'empreinte carbone directe et indirecte du groupe. A longer le temps de trajet pour ceux qui prennent les transports en commun va encourager un grand nombre à utiliser son véhicule personnel. Cela va à l'encontre de l'image vertueuse sur laquelle vous tentez de capitaliser actuellement.*

*L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et le groupe se veut exemplaire sur son impact écologique. A ce stade, la CGT estime que l'employeur ne répond pas pleinement à ces obligations et émet un avis négatif.*

*Pour conclure, et pour répondre au procès en incompétence fait aux organisations syndicales, il nous semble important de citer quelques sources qui ont alimenté les réflexions que la CGT. Dans nos lectures*

*Chine Lanzmann, créatrice de Woman Impact, coach spécialisée en leadership féminin*

*Elisabeth Pélegrin-Genel, architecte, urbaniste et psychologue du travail*

*Delphine Minchella enseignante-chercheuse en science de gestion à l'[EM Normandie](#).*

*Les nombreuses études de l'UGICT (CGT Cadres) qui s'intéressent en particulier au bouleversement des modes de management.*

*La publication des études de la chaire Essec Workplace Management et celle en particulier d'Ingrid Nappi, professeure-chercheuse à Essec Business School*

## ACTION SOCIALE « J'AI DONNÉ LA CHANCE AU PRODUIT »

C'est en ces termes que le directeur de la retraite a qualifié l'organisation actuelle de la DAS (Direction de l'action sociale) tant décriée par la CGT.

La lucidité du propos dit en creux qu'une révision profonde est envisagée. Les premiers principes ont d'ailleurs été présentés. Satisfaction coté CGT puisqu'une grande partie confirme la justesse des propositions que nous faisons. À voir maintenant de ce que proposera concrètement la directrice de l'action sociale. La précédente organisation avait recueilli une majorité d'avis défavorables (seule une 1 organisation syndicale avait rendu un avis favorable). Si la finalité du projet est dans l'esprit des premières pistes, la CGT pourrait envisager de revoir sa position.