



CFE-CGC *Infos* n° 138 - Mars 2017

Direct Assurance

Réorganisation (encore une)

La Direction nous propose sa nouvelle organisation « collection printemps / été », présentée comme la continuité de celle de l'an dernier.

Sur le papier celle-ci doit permettre à l'entreprise d'être plus efficace. Les principales mesures annoncées visant à donner plus d'autonomie aux différents sites et à réduire le management à distance ou transversal au profit du management de proximité.

La Direction nous annonce avec ce n^{ième} plan d'(ré)organisation qu'il n'y aura pas d'impact sur les effectifs. Selon elle, il s'agit simplement d'un changement hiérarchique pour la plupart des collaborateurs concernés. Seuls quelques salariés pourraient voir leurs activités changer sans que cela ne modifie leur métier principal.

Pourtant, en vous écoutant, il apparaît que la communication faite par la Direction et les managers, après le CCE, vous a plus inquiété qu'elle ne vous a rassurés.

Si pour la Direction ce changement doit rimer avec « **Opportunité** », les premières réactions riment plutôt avec « **Incertitude** ».

Ainsi, au grand jeu des chaises musicales, une partie d'entre vous semble ne pas trouver sa place sur le nouvel échiquier. D'autres changent de management direct (« encore » pour certains) et craignent d'être oubliés dans leur évolution salariale.

Nous avons déjà annoncé lors du dernier CCE que nous serions très attentifs à ces changements et à leurs conséquences ; et avons déjà listé un certain nombre de questions auxquelles la Direction devra répondre lors du prochain CCE du 30 Mars.

Nous avons dans le même temps rencontré la Direction pour obtenir des éléments d'éclaircissement avant le CCE. Nous avons en particulier insisté pour que les salariés qui ne changent pas de poste ne soient pas obligés de re-postuler avec CV et lettre de motivation.

Pour nous, la priorité des priorités est que chaque salarié puisse trouver sa place dans la nouvelle organisation.

Si vous avez des interrogations, sollicitez-nous. Nous sommes là pour vous !

Intéressement ?

Lors du dernier CCE la Direction, nous a présenté les chiffres de l'année 2016.

Sans revenir sur la mécanique de calcul de l'intéressement, **nous estimons cette année qu'il devrait correspondre à environ 1,2 mois de salaire net.**

Cela ne sera donc pas un grand cru pour les salariés... (mais c'est moins pire que ce que nous avons pensé dans un premier temps).

Les objectifs sont atteints sur les critères : chiffre d'affaires, frais généraux, et *savings* sinistres.

Le résultat opérationnel est en revanche inférieur aux attentes (en raison de la hausse des coûts sinistres).

Enfin, si la satisfaction client ne s'améliore toujours pas, la clause de neutralisation du plus mauvais mois de l'année (demande obtenue par la CFE-CGC) permet de limiter très nettement la casse.

Nous devrions bientôt aborder les négociations portant sur l'exercice 2017. Vu le contexte, nous savons que ce sera (encore) difficile.

GPEC Conquête

La Direction l'a annoncé. La Conquête « made in France » en interne « c'est fini ».

Devenue trop petite (... la faute à qui ?), cette équipe entre donc dans un processus de décroissance de l'activité, et bénéficie donc des dispositions prévues dans l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

Les possibilités de changement pour les collaborateurs se concentrent surtout dans les équipes de rétention et sinistre. Les entretiens avec le personnel RH pour recueillir les souhaits des collaborateurs ont déjà commencé et devraient se poursuivre dans les prochaines semaines.



Michel



Carine



Olivier



Sandrine



Clotaire



Josée



Stéphane



Valérie

Nous avons déjà rappelé à la Direction que des mesures d'accompagnement salariales devraient s'inscrire dans leurs réflexions.

Vous avez dit « Assessment » ?

Cékoidon ?

Il s'agit de la validation de la période d'adaptation lors d'un changement de poste. Une invention pure et simple de notre Direction, qui lui permet, si nous n'y prenons pas garde, de « remercier » un collaborateur en cas d'insuffisance ou de sous-performance dans le poste. Lors de la récente réunion de la commission GPEC, nous nous sommes fermement opposés au principe de l'*assessment*, celui-ci ne relevant d'aucun accord, ni de la convention collective. Il semblerait également que tous les collaborateurs n'y soient pas assujettis.

Nous rappelons à la Direction que selon le titre III de l'accord de Classifications, la période d'adaptation n'est prévue que lors d'un changement de poste avec changement de classe.

Osons croire que la Direction nous a entendus, puisque, dans le cas de l'arrêt de la Conquête, elle parle maintenant d'« accompagnement renforcé en matière de formation », ce qui nous convient largement mieux.

Formations

Avec un budget prévisionnel en hausse de 50 000€ par rapport à 2016, il semble que la Direction ait pris conscience des nombreux besoins de formation des collaborateurs en 2017. Dans un contexte d'évolution de l'organisation et des GPEC en cours ou à venir, où certains collaborateurs vont être amenés à changer de métier, cela ne sera pas de trop...

La CFE-CGC veillera de près à ce que chaque collaborateur concerné par une GPEC puisse accéder à la formation qu'il souhaite, que ce soit pour l'adaptation à son nouveau poste de travail ou son développement personnel.

D'ici 2020, les salariés du secteur de l'assurance seront incités à effectuer un test en ligne permettant de vérifier qu'ils détiennent les compétences permettant la délivrance du **Certificat Digital Assurance** par un jury paritaire. Nous avons demandé que les collaborateurs des réseaux sociaux en soient les premiers bénéficiaires, en reconnaissance de leur métier. Nous avons demandé

que l'obtention du CDA soit intégrée dans le plan de formation (la Direction voulait l'imputer sur le CPF !). Pour la rétention, nous avons demandé, une formation sur Youdrive tel que cela nous avait été annoncé lors du CCE du 29 septembre dernier, suite à la prochaine intégration du produit dans l'offre Direct Assurance sur le site Internet et sur les comparateurs. Nous avons également demandé une formation sur les appels sortants, puisque l'activité va être déployée.

Nouveauté ! On nous parle maintenant de formations à la Qualité de Vie au Travail « QVT ».

Cela nous ravit car nous pensons que la QVT ne se limite pas à la prévention du stress, mais aussi à la gestion des priorités dans la charge de travail, à la qualité des relations de travail, au droit à la déconnexion, à l'équilibre vie privée / vie professionnelle, au développement de l'estime de soi... Nous avons invité la Direction à se pencher sur l'Observatoire RSG du 30 novembre dernier afin d'y trouver des sources d'inspiration.

Nous avons suggéré la création d'un poste de « **Manager du bien-être** » comme cela se développe dans certaines entreprises. Il semble que cela ne soit pas à l'ordre du jour. Dommage ☹

Enfin !!!

Un poste de CRH (*HRPB* en langage moderne) vient d'être ouvert sur le site de Rennes afin de venir en renfort à la CRH locale.

Nous le demandons depuis plusieurs mois ; compte tenu des multiples évolutions, ouvertures de postes et surtout aux reconversions à venir liées à la GPEC conquête.

Pour l'instant, le poste est ouvert en CDD pour 12 mois renouvelables en interne sur le périmètre AXA. C'est une première étape, nous sommes convaincus que la charge d'activité à venir nécessite la mise en place d'un poste en CDI.

CET

Signez nombreux la pétition intersyndicale pour que la Direction propose un nouveau dispositif permettant de garantir que les congés ne soient jamais perdus. Signature en ligne sur <https://goo.gl/ybH9ZL> ou en scannant ce QR code



Delphine



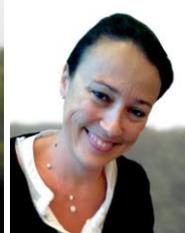
Franck



Laurence



Jérôme



Valérie



Jean-Christophe



Emilie



Elodie