



AGF

COMPTE RENDU DU COMITE DE GROUPE

17 octobre 2007

Le Comité de Groupe s'est réuni le 17 octobre 2007.

Lors de cette réunion, le Président Jean Philippe Thierry a présenté aux membres des organisations syndicales présentes, la nouvelle gouvernance du groupe AGF :

Cette intervention peut se résumer à :

« A) EVOLUTIONS DE FONCTIONNEMENT DU COMITE DE GROUPE .

Les derniers évènements liés au rachat des minoritaires par notre actionnaire, le groupe Allianz, vous vous en souvenez certainement, m'ont conduit à demander par deux fois, les 23 février et 8 mars 2007 la tenue de votre Comité de Groupe.

Cette intégration dans le Groupe Allianz modifie la gouvernance du groupe AGF. Vous avez, Monsieur Cette, attiré mon attention sur cette problématique lors du dernier Conseil de Surveillance à Munich.

Cette nouvelle gouvernance de notre Groupe, nous le constatons déjà sur certains sujets, nécessite effectivement d'avoir recours à une instance représentative des personnels des différentes sociétés du groupe AGF pour fournir, en temps utile, toute l'information à laquelle vous pouvez prétendre.

Cette structure, nous la possédons déjà, c'est celle qui nous permet de vous réunir aujourd'hui. En effet, signé en juin 2005, l'accord sur le Comité de Groupe nous procure un cadre légal qui nous autorise à vous informer régulièrement des évolutions de l'activité et des structures du groupe AGF pour les sociétés relevant de l'accord.

Toutefois, et jusqu'à maintenant, chacune de nos sociétés a trouvé dans la tenue des CEC et CE un mode satisfaisant de fonctionnement et d'expression. CEC et ou CE permettent d'examiner soit pour information soit pour consultation et avis l'ensemble des dossiers de la compétence de ces instances.

Sans bien sûr remettre en cause le fonctionnement très encadré par la loi des CEC et CE, et pour répondre aux besoins liés à la nouvelle gouvernance de notre Groupe, il m'apparaît aujourd'hui indispensable que des réflexions soient engagées, sous la conduite du DRH Groupe, Gérard Bonnet, et avec le concours des DRH de chacune des sociétés du Groupe, pour permettre à votre Comité de pouvoir jouer pleinement son rôle.

A cet effet, je demande à Gérard Bonnet de tout mettre en oeuvre pour me proposer et négocier avec vos Organisations Syndicales, les évolutions utiles pour améliorer le fonctionnement de votre Comité et garantir votre parfaite information, dans les limites bien évidemment des textes légaux qui encadrent les Comités de Groupes.

Vingt quatre mois se seront bientôt écoulés depuis votre installation. En novembre, il va être procédé au renouvellement des représentants, et je souhaite que nous puissions essayer de nous mettre d'accord pour que nos prochaines rencontres puissent se tenir sous l'égide de principes de fonctionnement rénovés et adaptés aux évolutions de notre Groupe.

B) GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES :

MODALITES DE CONDUITE DES NEGOCIATIONS.

Toujours lors de nos discussions lors du Conseil de Surveillance, nous avons évoqué ensemble, Monsieur Cette, les problématiques de la G.P.E.C, et la nécessité d'allier dans ces négociations une vision globale tout en respectant les spécificités de chacune de nos grandes activités.

C'est bien dans cet esprit pragmatique que j'ai demandé l'ouverture rapide de négociations qui devront à la fois privilégier le libre choix des Sociétés du Groupe qui doivent ouvrir leur négociation sur un accord de GPEC, tout en s'inscrivant dans un cadre commun de références au niveau du Groupe.

Dans ce cadre, j'ai demandé que soit engagés dès le 24 octobre au niveau de l'ensemble du Groupe, une négociation avec les Confédérations Syndicales

L'objet de cette première négociation sera de définir les quelques principes généraux pouvant s'appliquer à l'ensemble des Sociétés tout en respectant leur diversité. Il s'agit en fait de négocier et conclure un «accord chapeau».

Ainsi chaque entité de notre Groupe, pourra selon ses obligations et son rythme, engager fin 2007 et courant 2008, des négociations spécifiques. Elles devront intégrer le nécessaire équilibre entre la logique économique de l'entreprise, celle de son marché et l'avenir de son personnel.

Quels sont les principes que je souhaite voir repris dans cette négociation sur cet accord chapeau :

Nos collaborateurs ont montré dans les dernières années leur capacité à s'adapter à de nombreux changements. Dans un monde où la concurrence est de plus en plus forte, où le client exerce constamment son libre choix de consommation, où les technologies évoluent de plus en plus rapidement et impactent à la fois le cœur de nos métiers et de nos modes de distribution, nous avons une ardente obligation d'adaptation et d'anticipation.

Si nous voulons que nos collaborateurs puissent encore mieux s'adapter aux évolutions nécessaires, nous devons nous doter d'outils qui nous aident à anticiper l'évolution de nos métiers. Je souhaite ainsi que cet accord chapeau intègre la notion d'Observatoire des Métiers en charge de la prospective sur les évolutions à venir. Ces observatoires, animés par les Directions des Ressources Humaines, auront pour objectif d'éclairer à la fois les réflexions et discussions que nous pouvons avoir ensemble, notamment au moment des plans de formation, mais également d'expliquer à nos collaborateurs les évolutions à venir concernant leur métier. Grâce à cette anticipation, nous pourrions engager des politiques de formation, d'évolutions, de mobilités professionnelles, de recrutements et de redéploiement des emplois et des compétences.

Au sein des Instances Représentatives de chaque entité, il est nécessaire de favoriser une pratique de dialogue social sur les mutations prévisibles des entreprises du groupe et de leurs métiers, ainsi que sur les facteurs influant l'emploi.

Ces échanges contribueront à donner aux salariés les moyens de gérer leur carrière professionnelle tout en répondant aux besoins d'adaptation de l'entreprise. Je souhaite que ces négociations conduisent à favoriser la mobilité de nos collaborateurs au sein de notre Groupe.

Observatoires des métiers, échanges d'informations, mobilité entre nos différents métiers sont bien les principes que je souhaite voir repris dans chacun de nos accords.

J'aurai enfin une dernière recommandation : Faites simple ! Ne cherchons pas dans ces premiers accords à couvrir l'ensemble des situations, prévoyons plutôt l'adaptation au cours du temps en fonction de nos besoins.

Pour l'UES AGF regroupant principalement les activités d'Assurance (hors l'assurance crédit) je demande que dès la conclusion de «l'accord chapeau», soient ouvertes les négociations spécifiques sur la GPEC comme je m'y suis engagé le 22 juin dernier lors du CEC.

Je souhaite un plein succès à ces négociations, et sachez que je suivrai personnellement leur évolution. »

Monsieur Jean Jacques CETTE (CFDT - Secrétaire adjoint du Comité de Groupe) :

« Merci Monsieur le Président de votre intervention par laquelle vous apportez des éléments de réponse importants, fondamentaux même, pour l'avenir et le positionnement des activités France au sein du nouveau Groupe AZ-SE.

C'était notre inquiétude, vous l'avez entendue ! Cette approche globale est intelligente, elle permettra non seulement d'avoir par cette vision une approche prospective, salubre pour l'emploi, qui devrait également permettre de bonnes performances dans nos activités tout aussi salubres pour l'emploi, et de nature à rassurer nos actionnaires.

Vous avez fixé le champ d'action, et comme vous l'avez précisé, sans porter atteinte aux prérogatives des IRP de chaque société, nous allons nous attacher lors des discussions à venir à donner tout le contenu et le sens nécessaires à ces accords dans l'intérêt de tous. »