



http://intranet/os_cgc

Pendant la réorganisation, la vente continue-t-elle ?

Une question nous taraude l'esprit : comment ce Grand Mouvement Circulaire d'Echange (enfin presque !) va-t-il se dérouler simultanément dans les sites cibles concernés ?... que l'on pourrait schématiser par l'exemple suivant :

« Je te donne mes dossiers santé que tu vas faire gérer par tes ex-collaborateurs Indemnisation. »

« D'accord ! Moi je donne mes dossiers indemnisation que tu vas confier à tes ex-collaborateurs Vie ».

« Ah non, mais pas tout de suite il faut d'abord que je forme mes collaborateurs qui ne connaissent rien à l'indemnisation ! »

Voilà une bonne question ! Ca s'articule comment tout ça ?

Qui gère les dossiers dans les deux unités pendant les transferts, la formation des collaborateurs et l'adaptation aux postes de travail ?

Qui assure la qualité de service aux clients, tant attendue avec des collaborateurs en formation, déboussolés, déresponsabilisés, au top de la motivation ?

Comment vont réagir nos clients pendant ce grand chambardement ?

Et sur qui notre force de vente va-t-elle prendre appui pendant cette étape intermédiaire pour satisfaire nos nouveaux clients ?

Deux experts avertis valent mieux qu'un.

Deux experts ont été désignés par le CEC. Ils auront à se prononcer sur la légitimité de cette réforme et la pertinence des arguments et données présentés. Ils analyseront ensuite en profondeur le contenu du projet sous l'angle organisationnel et juridique. Enfin, ils donneront leur éclairage sur la faisabilité de mise en place, la viabilité du projet à moyen et long terme, sa cohérence avec les objectifs fixés et la réalité des impacts sociaux.

Le prochain CEC se déroulera le 20 mars prochain en présence de ces experts. Ce sera l'occasion pour nous d'interpeller la Direction sur le contenu et les finalités du projet dans la perspective de l'avis qui devra être rendu ultérieurement.

Impact social, notre objectif : zéro licenciement !

Une des premières conséquences très concrète de ce projet est la fermeture des trois sites Santé : Grenoble, Nice, Montpellier et celle redoutée depuis bien longtemps : le site de Reims. Soit deux cents collaborateurs concernés.

J.-P. Thierry nous assure que des propositions d'évolution professionnelle ainsi que des mesures d'accompagnement adaptées seront proposées à chacun des 200 collaborateurs de ces sites ; le licenciement n'intervenant qu'en dernier recours si aucune mesure d'accompagnement ne satisfait le salarié. Dont acte ! Le CEC veillera à ce que les mesures de reclassement proposées apportent une réponse sociale, digne et adaptée à chaque situation individuelle.

Nous attendons donc que soit annoncé le livre III décrivant de manière exhaustive et concrète les mesures sociales d'accompagnement attendues avec une impatience compréhensible de la part des salariés concernés.

Reste la deuxième étape : l'industrialisation et la spécialisation par site : 2 000 collaborateurs devront changer de métier.

Les modalités pour y parvenir comprendraient le renforcement des compétences, la mobilité fonctionnelle et d'importants moyens de formation pour les collaborateurs concernés. Un investissement de plus de 200 millions d'euros sera consacré à ce plan sur la période de trois ans.

En attendant que la DRH nous fournisse plus de détail sur le planning et l'organisation concrète :

- Quid des collaborateurs qui verront leur métier transféré dans un autre site et qui ne trouveront pas un poste de qualification équivalente ?

- Quid de l'impact sur le contenu de la majorité des postes qui vont se vider de substance ?

Les cadres intermédiaires seront particulièrement impactés par cette réorganisation. Que deviendront les managers sans collaborateur ou les cadres techniques sans étude ?

Notre président assure qu'il n'y aura aucun licenciement ni aucune mobilité forcée ? La **CFE-CGC** vous prend au mot Mr le Président ! Elle n'acceptera aucun licenciement sous quelque forme que ce soit et puisque vous proposez de vous appuyer sur l'accord GPEC, elle vous rappelle qu'il n'existe dans cet accord, grâce à sa vigilance, aucun moyen d'imposer une mobilité géographique à un collaborateur qui ne serait pas volontaire... !



Le + syndical

AGF

Echo de l'UES mars 2008 n° 53

Communication des sections syndicales CFE-CGC

http://intranet/os_cgc

Réorganisation AGF : livre IV acte I scène I



Le script du scénario tant attendu tient dans un document de 254 pages, du lourd cette fois-ci ! Le décor est posé dès les premiers pages. Les analyses, schémas et recommandations sont d'AGF. Les acteurs : c'est nous !

Malheureusement en feuilletant les toutes premières pages, on se doute déjà d'une fin sans surprise ; c'est une histoire qui se terminera mal et qui ne laissera pas indemne une partie d'entre nous !

AGF procède ainsi à une énième réorganisation. Cette fois, l'ampleur des conséquences sociales est sans commune mesure avec ce que nous avons connu jusqu'alors.

De réorganisation en réorganisation, AGF n'avait semble-t-il pas achevée sa mutation. C'est chose faite puisque de statut de filiale elle est désormais considérée par sa maison mère comme simple succursale ! Allianz lui demandant d'appliquer par cette ultime réorganisation le dernier coup de pinceau du tableau final pour ressembler trait pour trait, ratio combiné pour ratio combiné, à sa maison mère !

Un premier constat s'impose à tous à la lecture de ce document : AGF subit depuis des années une perte régulière de parts de marché et de clients principalement sur le marché des particuliers. Pour la Direction, cela est dû à :

- un niveau de qualité de service insuffisant qui ne permet donc pas de nous démarquer positivement de la concurrence,
- des écarts de compétitivité très significatifs par rapport à ceux de nos concurrents.

Ce n'est pourtant pas faute de l'avoir répété. Depuis de nombreuses années, la **CFE-CGC** s'évertue à dénoncer à chaque réorganisation (et il y en a eu plus d'une) une stratégie détournant systématiquement notre capacité de développement au profit de la seule rentabilité afin de satisfaire l'appétit immédiat d'un actionnaire de plus en plus vorace.

Les réorganisations, directeurs et plans de développement se sont malgré tout succédés en vain, pour aboutir aujourd'hui à ce qu'il faut bien appeler un constat d'échec. Et ce ne sont pas les ex-directeurs ayant quitté le Groupe avec une indemnité confortable, les actionnaires grassement servis chaque année ou les dirigeants arrosés de stocks option à faire frémir le commun des collaborateurs qui vont en payer le prix : c'est vous, c'est nous !

Et maintenant, que va-t-on faire ?

Le diagnostic posé par la Direction repose sur deux postulats :

- la perte de compétitivité de l'entreprise est essentiellement liée à nos chargements trop importants sans s'inquiéter outre mesure de l'impact des exigences de rentabilité sur la compétitivité des produits.
- l'amélioration de la productivité sera atteinte par la réduction des coûts qui passe dans un premier temps par la fermeture de « petits » sites, puis la spécialisation des sites cibles, et la mise en place de procédures industrielles de gestion.

L'objectif est fixé : atteindre le ratio de frais généraux des bancassureurs et non des compagnies traditionnelles.

La Direction proclame donc une énième fois sa volonté de développement. Nous devons conquérir de nouveaux clients par des offres plus attractives sans altérer notre rentabilité, entamer des adaptations profondes pour mieux servir et satisfaire nos clients. En somme, reconquérir des parts de marché pour retrouver notre leadership et assurer notre avenir. Y a plus qu'à !

Et si seulement cela pouvait être vrai ! Si les mesures drastiques annoncées nous garantissaient un avenir pérenne ? Malheureusement c'est un discours tant de fois répété que beaucoup de collaborateurs n'y croient plus, usés et abusés par des belles promesses, des vœux pieux et de magnifiques transparents pour nous le prouver !

Car rien dans ce plan et à ce stade ne nous semble aller vers l'objectif fixé. Nous ne voyons pas clairement quelles sont, parmi toutes les mesures proposées, celles orientées réellement vers l'augmentation de nos parts de marché, la sauvegarde puis l'enrichissement de notre portefeuille clients. Nous discernons par contre sans difficulté celles visant à l'amélioration des facteurs de compétitivité (sic) par un plan d'économie de 200 M€ dont 100 consacrés à la diminution de la masse salariale !

Qui peut croire que cela va aider à ce que de nouveaux clients franchissent la porte de notre Groupe ?

Nous ne pouvons admettre ses assertions comme telles.

Retrouvez ce tract, les dossiers et les négociations en cours sur notre site : http://intranet/os_cgc