



A vos agendas :
Première réunion négociations salariales
Mercredi 12 mars 2008

QUEL AVENIR A 3 ANS ?

Lors de la séance du Comité d'Entreprise Commun du 05.03.2008, a été abordé l'examen du livre IV. Ce dernier développe les arguments stratégiques et politiques de l'entreprise qui l'ont conduit à cette nouvelle réorganisation dénommée « Plan de compétitivité à 3 ans ». L'aspect des effectifs y figure également, par Unité, par Direction et par secteurs d'activités sur Paris/La défense et sites de province.

Nous ne pouvons pas, à l'heure actuelle, vous rendre compte de l'impact réel sur chaque site par activités. Les informations figurant au livre IV étant contradictoires avec celles remises en séance. Par exemple sur Rennes, il resterait 11 personnes sur l'activité « collectives » source livre IV alors que sur les documents de travail remis en séance, nous constatons que l'activité « collectives » serait concentrée sur les sites de Lyon, Marseille et Paris. D'autres incohérences de ce type se reproduisent ailleurs. La lisibilité du projet s'avère compliquée du fait de secteurs qui affectés aujourd'hui à l'Unité Opération seront transférés à l'Unité Métiers et vice-versa avec bien sûr changement de site !!

Aussi nous avons pris le parti, pour l'instant, de ne pas communiquer sur les conséquences directes de ce plan, par sites et activités tant que nous n'aurons pas la certitude que les différents recoupements des informations de la Direction soient justes.

Par contre ce que nous pouvons dire c'est que tous les sites seront impactés au niveau de l'emploi par la mise en œuvre de la spécialisation de ceux de Province. Paris et la Défense ne seront pas épargnés y compris par des réorganisations futures et conduisant à des réductions d'effectifs qui mis bout à bout, ne seront pas neutres sur l'emploi au global.

Par exemple, la Direction Construction qui pourtant doit rester centralisée sur Athéna, prévoit d'ores et déjà 20 suppressions de postes opérationnels et 3 managers. L'effectif actuel de 153 personnes passera à 130. Une lecture rapide nous indique qu'une réorganisation devrait intervenir au niveau de son secteur sinistres, par un rapprochement de certains groupes, permettant ainsi la suppression des 3 postes de managers. Notre première analyse sera à parfaire lorsque la direction nous aura donné les moyens de vérifier ses chiffres...

Donc nous voyons bien qu'il s'agisse d'activités transférées de Paris/Province, de Province/Province, ou d'activités centralisées sur Paris et la Défense, peu de secteur resteront dans la configuration actuelle. De notre point de vue, la population cadres ayant une fonction de manager ne devrait pas y échapper non plus.

Ceci nous amène tout naturellement à l'accord Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, que nous n'avons pas signé (ainsi que nous vous en avons déjà informés) d'une part parce que nous refusons d'être gestionnaire de l'entreprise en cette matière et d'autre part par la dangerosité en terme de mobilité imposée par l'entreprise. Dans cette mobilité il y a bien sûr celle liée aux suppressions de postes, mais aussi celle qui s'effectuera sur demande du manager et/ou gestionnaire de carrière RH !!

Nous vous invitons à consulter, sur intranet, le texte de l'accord, afin de prendre la mesure des conséquences prévisibles de cet accord en lien direct avec ce « plan de compétitivité à 3 ans » .

Vos élus sont à votre disposition pour répondre à vos éventuelles interrogations

LA STRATEGIE :

On nous dit entre autres : manque de compétitivité ! Le comparatif repris ci-dessous démontre bien que les réorganisations successives n'ont fait que fragiliser nos activités sans aucun développement.

	AGF	AVIA	MAGIF	MA	CE	CA	SA	MAIF	MAIF	MAIF	
Notes évaluation détaillée - 8 à 10											
Sympathique	25%	28%	28%	38%	35%	39%	48%	46%	22%	41%	34%
Proche de ses clients	21%	30%	24%	39%	23%	35%	45%	43%	21%	44%	28%
Qui facilite la vie de ces clients	17%	26%	21%	37%	27%	33%	35%	37%	20%	41%	25%
Qui propose des produits et services à des prix compétitifs	15%	19%	18%	37%	26%	24%	33%	37%	15%	33%	30%
Qui propose des produits et services de qualité	24%	27%	28%	41%	29%	31%	41%	44%	20%	43%	29%
Qui propose des produits de bon rapport qualité / prix	16%	24%	21%	37%	30%	24%	33%	42%	15%	38%	29%
Qui fait preuve d'innovation	13%	16%	20%	21%	28%	27%	36%	31%	11%	23%	23%
Qui respecte ses engagements	26%	30%	33%	44%	30%	35%	40%	44%	28%	50%	33%
Qui m'inspire confiance	27%	31%	29%	47%	36%	38%	40%	45%	22%	50%	33%
Qui a un discours clair	19%	23%	26%	35%	33%	26%	36%	37%	17%	40%	28%
Qui a une attitude responsable vis-à-vis de la société dans son ensemble	19%	25%	26%	36%	25%	29%	35%	33%	18%	44%	27%

Source : Plan de développement 2010

Le résultat de ce comparatif est bien à mettre au débit de nos dirigeants qui tour à tour, nous ont à chaque fois présenté leurs projets successifs comme étant la solution « miracle » à mettre en œuvre pour redresser la barre.

A chaque fois le personnel a été lourdement mis à contribution tant en terme de charge et de conditions de travail, liées à la mise en place, toujours à la « va vite » des réorganisations. Rappelons pour mémoire que nous avons à chaque fois dénoncé les procédés utilisés et donné des avis négatifs lors des présentations de ces projets au Comité d'Entreprise Commun. Durant ces années nous sommes intervenus, de nombreuses fois, dans les instances représentatives et avons tiré la sonnette d'alarme quant au manque de développement du chiffre d'affaires notamment en assurance de masse. Le tout conjugué avec une direction Indemnisation complètement instable tant en moyen humain qu'en structures. Direction en sous effectif chronique et la mise en œuvre toujours en force, des processus d'industrialisation (GED, ARIA, PROSODIE etc) tout ceci conduisant à un bien piètre service après vente et des conditions de travail insupportables pour un bon nombre de salariés.

Souvenons nous également des calamiteuses campagnes de pub, du manque d'ambition au niveau de la stratégie et de la lenteur de mise en œuvre de nouveaux produits adaptés au marché. Nous en voulons pour preuve le produit auto trop longtemps différé et qui dès sa sortie était déjà complètement dépassé par les produits de la concurrence beaucoup plus réactive....

Bilan des stratégies successives à ce jour :

- Pour nous : - 700 postes
- Pour nos dirigeants : Un confortable matelas de stock options
- Pour l'entreprise :
 - La rétribution prioritaire de l'actionnaire.
 - L'appauvrissement de nos activités suite à une volonté de ne pas investir les capitaux nécessaires au développement indispensable, en réponse aux exigences du marché.

Conséquence de tout ceci, ce plan de compétitivité à trois ans, où les salariés sont les seuls à payer la note.

Mais qui peut nous assurer, vu d'où nous partons, que la compétitivité sera au rendez vous dans trois ans.....nous sommes très dubitatifs.

Prochain CEC le 20 mars 2008