

CEC DU 20 FEVRIER 2008

Samedi 16 février, la presse s'est faite écho de rumeurs relatives à un projet de Plan Social aux AGF visant à fermer des Délégations Régionales et à supprimer 1500 à 2000 emplois. Qu'en est-il ?

1 - PROJET, ARGUMENTS DE LA DIRECTION PRESENTES AU CEC

- Il ne s'agit pas d'un plan Social mais d'un plan de compétitivité au service du développement de l'entreprise qui porte sur l'organisation et le fonctionnement internes. Le Président a précisé que ce Plan se ferait sans licenciement*, sans externalisation, sans délocalisation de quelque service que ce soit !
- L'objectif est d'améliorer les Plateformes de gestion afin d'optimiser le service aux clients et ce à un moindre coût. Cela passe par une nouvelle répartition de l'activité en spécialisant les Délégations Régionales. Sur ces dernières, dans le Livre IV, la Direction indique vouloir par ces moyens, les pérenniser.

Ce regroupement des activités pour sortir les centres de gestion d'une taille critique conduit à la fermeture des centres Santé de Grenoble, Montpellier, Reims et Nice. Cette décision implique environ 200 personnes (a priori 185).

- La redistribution des activités sur les sites génère quant à elle, un Plan de Formation concernant 2000 personnes. La répartition des activités pourrait être celle du tableau ci-dessous :

EFFECTIFS INSCRITS	Bordeaux		Charenton		IDF		Lille		Lyon		Marseille		Reims		Rennes		Strasbourg		Toulouse		Tours Nantes		
	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	
UNITE ADMINISTRATIVE & FINANCIERE																							
Informatique - Monitorat	■		■				■		■		■				■		■		■		■		■
UNITE ASSURANCES DE BIENS & RESPONSABILITES																							
Direction IARD des Particuliers	■		■						■		■		■		■		■		■				
Direction IARD Entreprises & Professionnels	■	■		■			■	Non stand	■	Non stand					■		■						
Direction Indemnisation	■	■			■		■	Cost Protes	■	AUTO			■			■		■				■	
Audit & Qualité																							
Direction du Pilotage							■																
UNITE DISTRIBUTION																							
Direction Support & Pilotage			■						■		■				■		■		■		■		■
Réseaux Salariés & Projets	■						■		■		■		■		■		■		■		■		■
Direction Commerciale A.G.	■	■	■	■			■		■		■	■	■		■		■		■		■		■
Direction Commerciale Courtage IARD & Santé	■						■		■		■		■		■		■		■		■		■
UNITE ASSURANCES DE PERSONNES ET SERVICES FINANCIERS																							
Métiers Vie & SF	■				■		■		■		■		■		■		■		■		■		■
Métiers Santé/Collectives (Collectives)					■		■		■		■		■		■		■		■		■		■
Métiers Santé/Collectives (Santé)	■				■		■		■		■		■		■		■		■		■		■

Ce tableau est le fruit d'une première analyse et n'a qu'une valeur approximative.

- La Direction prévoit d'investir 200 Millions d'euros dans ce Plan répartis de la manière suivante :
 1. 100 M€ sur les outils (informatique, téléphonie etc.)
 2. 100 M € sur les fonctions RH (formation etc.)

* Sauf particularité sur Grenoble, Montpellier, Reims et Nice.

- Ce plan prévoit également l'optimisation des dépenses/achats de nature à générer 107 M€ d'économie.
- Enfin, l'entreprise se donne comme objectif en 2011 d'avoir un solde négatif en terme de postes de travail de -150, ces -150 se réalisant par -700 postes administratifs, +550 commerciaux. Les -700 administratifs seraient réalisés par départs naturels sur cette période, soit 600 départs à la retraite et un turn over (hors retraite) de 50 départs par an environ.

Voilà pour l'essentiel, le document complet traitant de toutes les unités étant disponible sur notre site Intranet.

2 - IMPACT SUR LES SALAIRES :

1) Impact social en terme d'emploi :

Pour les 200 salariés des sites de Grenoble, Montpellier, Reims et Nice dont la fermeture est annoncée, la Direction affirme vouloir proposer des solutions internes à ces salariés et ne recourir au licenciement économique que dans le cas où ces derniers ne se retrouveraient pas dans les solutions proposées par l'entreprise.

2) La mobilité fonctionnelle :

Pour environ 2000 salariés dont ceux de la Santé, une révolution puisque souvent un changement de métier générant la nécessité d'une formation qui s'avèrerait pour certains longue et lourde.

Le risque de fermeture des Délégations Régionales, de délocalisation ou d'externalisation est levé par les engagements du Président. Les deux points ci-dessus sont donc les principaux impacts de ce projet.

Pour autant, ils ne sont pas neutres.

3 - ANALYSE DE LA CFDT

En premier lieu, une mise au point :

Il n'est pas question pour nous ici d'ouvrir une polémique avec d'autres sur une simple divergence de point de vue, mais d'exprimer un profond désaccord sur le fond. La gravité de la situation et l'importance des enjeux nous conduisent à apporter ces quelques précisions.

Ce propos porte sur les événements qui ont précédé le dernier CEC. De fausses informations, socialement très alarmistes, ont été diffusées à la presse par certains et alimentées durant deux jours par d'autres.

Elles n'ont exercé aucune pression sur les dirigeants de l'entreprise, bien au contraire, les annonces faites par la direction par la suite ne pouvaient paraître dès lors que plus douces. De plus, cette dernière était de toutes façons dans l'impossibilité de répondre, car en le faisant elle se serait mise en situation de délit d'entrave au bon fonctionnement du CEC, la partie était donc facile !

Quant à la menace de grève, elle n'a rien fait changer. Pour preuve si besoin, elle a été proférée lundi, la somme des documents et leur nature, remis le mercredi en CEC ne pouvant permettre leur modification le mardi. Cette agitation n'avait donc pour seul objectif que d'attirer les micros.

En revanche, plus de 13000 salariés du Groupe ont dû vivre pendant trois jours avec une pression sans précédent et infondée de nature à pouvoir générer des troubles conséquents.

De telles attitudes idéologiques ou narcissiques sont au mieux irresponsables !

Dans des périodes telles que celles que nous traversons, ces comportements sont déplacés. Nous tenions à le dire et à nous en démarquer.

Nous aborderons ce dossier comme toujours avec sérieux et responsabilité, notre seul objectif étant de pérenniser l'emploi des salariés aux AGF.

Face à un dossier de cette importance, pour nous, la grève n'est pas à exclure. S'il y a lieu, on ne le dira pas, on la déclencherà !

Mais elle ne doit être qu'un ultime recours. Avant de faire perdre des journées de salaire à nos collègues, nous disposons de prérogatives dans le cadre du CEC, de nature à faire évoluer les situations ; c'est notre rôle, notre responsabilité.

Notre objectif : l'emploi !
Il ne suffit pas de le clamer,
il faut mettre en œuvre les conditions pour y parvenir.

L'actualité sociale est malheureusement riche d'exemples sur le sujet. Que cela plaise ou non, la pérennité de l'emploi passe par la pérennité de l'activité et donc de l'entreprise. Aussi devons-nous aborder ce projet en posant un certain nombre de questions.

1) La position de l'entreprise consistant à présenter un projet global à horizon 2011 est-elle une bonne chose ?

A priori oui. Mieux vaut avoir une action prospective même si le pari pour l'avenir est toujours osé car elle met en évidence les écueils, permet d'anticiper et donc de les éviter. De plus, cela donne le temps nécessaire et les moyens d'agir.

La vision globale est préférable à une vision morcelée, car la somme des intérêts particuliers de chacune des unités ne fait pas l'intérêt général.

Le risque dans ce projet à 3 ans réside dans sa conduite dans le temps. En effet, des écarts de mise en œuvre du Plan ici ou là, ou une non adaptation face à une évolution du contexte peuvent remettre en cause les objectifs recherchés. Evidemment il est impératif durant cette période d'avoir une stabilité, tant dans l'organisation que chez les dirigeants.

2) Le constat de la situation de l'entreprise sur le marché est-il bon ?

Toutes les raisons qui ont conduit l'entreprise à ces changements nous sont exposées dans le fameux livre IV. A ce stade, il est impossible de répondre sérieusement à cette question.

C'est pourquoi, même si nous avons déjà quelques idées, nous avons fait procéder à la nomination d'un expert pour l'analyse de cette partie du projet. Nous ne nous positionnerons donc sur cette question que prochainement.

Au sujet de l'expert, nos collègues de la CFTC caricaturaient sa nomination en la présentant comme une convenance le jeudi 21, alors que la veille, au cours de l'une de leurs deux interventions en CEC, ils s'exprimaient pour approuver et soutenir cette initiative du Secrétaire. Il est à noter qu'ils n'étaient pas obligés de le faire, et nous les en remercions, puisqu'ils n'ont pas de voix sur ces décisions, mais une liberté d'expression que nous leur accordons bien volontiers par bonne camaraderie.

3) Si tant est que les questions posées soient les bonnes, les réponses apportées le sont-elles ?

Là aussi, plus de 10 mois de réflexion par des spécialistes ne peuvent être analysés en 5 minutes. Nous avons pour cette question également fait intervenir un expert et devrons travailler encore ce dossier avant de nous prononcer.

Allianz avait bien initialement demandé plus que cela. D'ailleurs, le lapsus d'Allianz lors de la communication de ses comptes jeudi 21 ne serait-il pas un lapsus révélateur ?

Les 1500 à 2000 suppressions d'emplois ont bien été envisagées à un moment donné, ainsi que la fermeture de Délégations Régionales en province et celle de sites parisiens.

A cette époque, en le présentant, ce n'est pas à la presse que la CFDT est allée parler, mais aux dirigeants d'Allianz et a pesé de tout son poids dans les instances Européennes pour écarter cette menace. Il est donc important d'avoir gagné la possibilité de pouvoir agir d'une manière autonome ; cela ne s'est pas fait tout seul.

Nous avons également vu avec quelle hâte M. Diekman souhaite faire évoluer la marque AGF vers Allianz, nous avons encore des règles auxquelles il ne peut échapper.

Pour autant, sous peine de voir le risque qu'Allianz veuille à nouveau s'emparer du projet, il ne faut pas faire n'importe quoi.

4 - LES IMPACTS SOCIAUX DE CE PLAN

La question précédente doit avoir une réponse : la pérennisation de l'emploi pour 2011 et au delà.

Nous devons regarder maintenant si pour pérenniser les emplois futurs, nous ne mettons pas à mal les emplois actuels.

Quel est donc l'impact sur l'Emploi, tant sur sa pérennité que sur ses conditions, d'aujourd'hui à 2011 ?

Il ne faut pas en effet, que le maintien des uns soit au prix du sacrifice des autres. L'un des avantages de gérer ce projet dans le temps est de pouvoir éviter cela à condition notamment que les moyens investis soient à la hauteur.

Bien évidemment, en premier lieu, se pose la question de l'activité de la Santé, notamment pour les sites qui ferment et plus particulièrement pour les salariés de ces sites.

Outre le fait de vérifier que ce projet ne mettra pas à mal l'un des rares secteurs d'activité qui aujourd'hui produit de bons résultats, il convient de se pencher sur les solutions proposées à nos collègues.

La mobilité fonctionnelle évoquée est-elle réaliste, est-elle suffisante ? La mobilité géographique est-elle possible ?

En regardant depuis Paris, Grenoble semble à côté de Lyon ; de même Nice et Montpellier ne nous semblent pas loin de Marseille. Mais lorsque l'on habite Grenoble, Lyon nous semble loin et il en est de même pour Nice et Montpellier vis à vis de Marseille !

Même si, pour ces collègues, nous avons cru comprendre qu'il pourrait y avoir une possibilité de préretraite, cela ne peut toucher qu'une partie des salariés.

La CFDT va donc se pencher particulièrement sur cette partie du dossier.

Pour les autres sites, si le calcul des suppressions de postes et des départs naturels donne globalement l'équilibre, il reste à vérifier les fonctions site par site et, dans l'hypothèse où ce ne serait pas le cas, comment règle-t-on le problème sachant que le Président s'est engagé à ce qu'il n'y ait aucun licenciement économique ?

En effet si tant est qu'il eût été démontré que la spécialisation des sites est une bonne réponse, il faut être sûrs que cela soit réaliste et que là aussi cette remise en cause pour les salariés dans leurs métiers puisse se faire et dans de bonnes conditions.

A ce stade, il est impossible de répondre à ces questions.

D'aucuns y ont pourtant déjà répondu.

La position de la CFDT ne se résumera pas à dire ce que vous voulez entendre. Nous aborderons ce sujet avec en vue la pérennité de l'emploi et en vérifiant qu'il soit réellement réalisable en terme de moyens et de conditions. Ces deux derniers points sont de nature à nous faire répondre oui ou non à cette question. Nous devons donc y travailler, là aussi avec l'aide des experts.

En conclusion, nous avons déclaré en sortant du CEC être à demi rassurés ; la lecture de ce tract vous explique pourquoi.

Rassurés que ce projet soit celui de la France et que soient écartées les menaces lourdes qui pesaient tant sur les établissements que sur l'emploi.

En revanche, les solutions proposées sont d'une ampleur sans précédent. Il convient donc de s'assurer qu'elles sont pérennes car dans le cas contraire, nous n'aurions plus beaucoup de marge de manœuvre vis à vis de notre actionnaire. Là effectivement, il ne resterait plus que le combat.

Pour autant, il faut que le projet soit réaliste et acceptable socialement ce qui, à ce stade, reste à démontrer.

C'est à tout cela que la CFDT va se consacrer dans les jours et les semaines à venir et nous vous tiendrons régulièrement informés de l'évolution du dossier.

Le prochain rendez-vous est fixé au 5 mars, CEC au cours duquel l'entreprise doit expliquer le livre IV qu'elle nous a remis.

[LA CFDT, DES CHOIX, DES ACTES !](#)

Notre site : [Intranet/Info Groupe/ Informations syndicales/ CFDT](#)
http://intranet/os_cfdt/Intradoc/new/index.asp