



**PRÉSENTATION DU 2 AVRIL 2008 AU CEC**

1. -

# INTRODUCTION

## Rappel des données figurant dans notre rapport sur l'examen des comptes 2006

### ⇒ Un contexte très concurrentiel dominé par la pression des bancassureurs qui se développent rapidement.

Après avoir été fortement pénétré dans les années 80 par les MSI, le marché de l'assurance Automobile enregistre une percée des bancassureurs.

Basant leurs stratégies sur la multidétention et la diversification des sources de PNB, les banques appuient leur développement sur la mobilisation de leur réseau de distribution et sur la ventes de packages assurance/crédit.

La politique de conquête particulièrement agressive touche aujourd'hui l'automobile, couplée aux crédits à la consommation et la M.R.H. couplée au crédit immobilier.

Les bancassureurs, tout comme les réseaux d'intermédiaires, enregistrent, contrairement aux MSI des taux de turn over particulièrement élevés.

	2005			2006
	Taux d'affaires nouvelles	Taux de résiliations	Taux net de croissance	Taux net de croissance
MACIF	11,1%	9,9%	1,2%	1,5%
G.M.F.	10,3%	8,7%	1,6%	1,0%
MATMUT	16,4%	11,6%	4,8%	2,2%
MACSF	11,4%	9,0%	2,5%	4,6%
				1,3%
AXA			1,9%	1,6%
Groupama GAN			0,1%	1,0%
A.G.F.	17,5%	18,3%	-0,8%	-1,5%
M.M.A.	17,0%	12,8%	4,2%	2,2%
Generali	14,0%			1,0%
AVIVA	16,7%	14,1%	2,7%	-0,1%
ACM	23,9%	14,7%	9,2%	7,7%
Pacifico	23,9%	16,5%	7,5%	13,4%
Ecureuil IARD	58,0%	35,6%	22,4%	22,0%
Suravenir assurances	20,0%	14,2%	5,8%	4,5%
Natexis Banques Populaires	32,7%	22,6%	10,1%	8,4%

Sources : Argus de l'assurance, rapports annuels

- ⇒ **Au niveau des AGF, le nombre de contrats se réduisait de nouveau sur le Marché des Particuliers.**
- ⇒ **En Automobile, la baisse portait, en 2006, sur plus de 39.000 contrats alors que les principaux groupes avec intermédiaires enregistrent des hausses de 1 % à 2,2 %.**
- ⇒ **La tendance est similaire en Dommages aux Biens des Particuliers.**

## Auto

- ⇒ En Auto, hausse des résiliations, recul des affaires nouvelles en 2006;
- ⇒ Portefeuille Agents en recul de - 1,3 % après - 0,9 % en 2005 (le budget était basé sur une croissance de 1 %). Portefeuille en recul de - 4,8 % après - 1 % (le budget était basé sur une baisse de - 0,2 %) ;
- ⇒ Rotation du portefeuille : 36 % en 2006 ; 35,7 % en 2005 ;
- ⇒ Ce taux de rotation est plus élevé que sur les autres sociétés avec intermédiaires (voir évolution du marché de l'assurance).

### NOMBRE DE CONTRATS

#### *Assurance Automobile*

#### RESEAU AGENTS

##### Nombre au 01.01.

Affaires nouvelles

Affaires résiliées

*Var. nette*

% affaires nouvelles

% affaires résiliées

2003	2004
<b>2 122 105</b>	<b>2 047 294</b>
306 376	291 267
-382 345	-376 775
-75 969	-85 508
14,44%	14,23%
-18,02%	-18,40%

2004	2005	2006	Var. %
<b>2 451 038</b>	<b>2 359 403</b>	<b>2 339 062</b>	<b>-0,9%</b>
374 746	411 443	405 292	-1,5%
-466 435	-431 665	-437 717	1,4%
-91 689	-20 222	-32 425	
15,29%	17,44%	17,33%	
-19,03%	-18,30%	-18,71%	

#### COURTAGE LOCAL

##### Nombre au 01.01.

Affaires nouvelles

Affaires résiliées

*Var. nette*

% affaires nouvelles

% affaires résiliées

2003	2004
<b>184 490</b>	<b>180 040</b>
55 229	41 136
-60 060	-51 333
-4 831	-10 197
29,94%	22,85%
-32,55%	-28,51%

2004	2005	2006	Var. %
<b>180 907</b>	<b>170 361</b>	<b>168 712</b>	<b>-1,0%</b>
37 865	41 674	35 021	-16,0%
-48 177	-43 349	-42 913	-1,0%
-10 312	-1 675	-7 892	
20,93%	24,46%	20,76%	
-26,63%	-25,45%	-25,44%	

## MRH

---

- ⇒ en MRH, le nombre de contrats Agents se réduit de 1,7 % sur le marché des Particuliers alors que le budget prévoyait une hausse de 1 %.
- ⇒ Le recul est de 1,1 % sur le Courtage Local.

### NOMBRE DE CONTRATS

*MRH au 31.12.*

	2005	2006	Var. %	Budget 2006
Agents	2 016 014	1 981 190	-1,7%	2 036 174
Courtage Local	192 800	190 647	-1,1%	192 426

\* \* \*

Sur l'ensemble IARD, le chiffre d'Affaires Agents sur le marché des Particuliers progresse de 0,6 % avec un portefeuille en recul de 2,4 %.

⇒ Le résultat opérationnel courant était en hausse de + 32 % en 2006 après + 19 % en 2005.

*A.G.F.*

**Résultat opérationnel**

(en M€)

	2004	2005	2005	2006	Var. %
Vie	366	428	428	496	15,9%
Biens et responsabilité	559	633	631	840	33,1%
Santé	99	158	160	272	70,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1 024</b>	<b>1 219</b>	<b>1 219</b>	<b>1 608</b>	<b>31,9%</b>
<i>% sur primes</i>					
Vie	8,12%	8,76%	8,76%	9,32%	
Biens et responsabilité	13,85%	16,19%	16,60%	22,27%	
Santé	7,01%	11,70%	10,97%	17,70%	
<b>TOTAL</b>	<b>10,28%</b>	<b>12,02%</b>	<b>12,02%</b>	<b>15,12%</b>	

⇒ Cette rentabilité s'avère très supérieure à celle des autres Groupes. Toutefois, elle résulte pour partie de la réduction du portefeuille.

**A.G.F.**

**Résultat opérationnel**

(en M€)

	2004	2005	2005	2006	Var. %
Vie	366	428	428	496	15,9%
Biens et responsabilité	559	633	631	840	33,1%
Santé	99	158	160	272	70,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1 024</b>	<b>1 219</b>	<b>1 219</b>	<b>1 608</b>	<b>31,9%</b>
<b>% sur primes</b>					
Vie	8,12%	8,76%	8,76%	9,32%	
Biens et responsabilité	13,85%	16,19%	16,60%	22,27%	
Santé	7,01%	11,70%	10,97%	17,70%	
<b>TOTAL</b>	<b>10,28%</b>	<b>12,02%</b>	<b>12,02%</b>	<b>15,12%</b>	

**AXA France**

(en M€)

	2004	2005	2005	2006	Var. %
Vie	12 222	13 858	13 237	14 802	11,8%
Biens et responsabilité	5 789	5 991	5 096	5 219	2,4%
<b>TOTAL</b>	<b>18 011</b>	<b>19 849</b>	<b>18 333</b>	<b>20 021</b>	<b>9,2%</b>

**AXA France**

**Résultat opérationnel**

(en M€)

	2004	2005	2005	2006	Var. %
Vie	351	386	387	462	19,4%
Biens et responsabilité	304	363	363	382	5,2%
<b>TOTAL</b>	<b>655</b>	<b>749</b>	<b>750</b>	<b>844</b>	<b>12,5%</b>
<b>% sur primes</b>					
Vie	2,87%	2,79%	2,92%	3,12%	
Biens et responsabilité	5,25%	6,06%	7,12%	7,32%	
<b>TOTAL</b>	<b>3,64%</b>	<b>3,77%</b>	<b>4,09%</b>	<b>4,22%</b>	

**Generali France***(en M€)*

Vie

Biens et responsabilité

**TOTAL**

\* y compris assistance

2004	2005	2005*	2006	Var. %
8 386	9 553	9 553	10 400	8,9%
3 069	3 029	3 800	3 830	0,8%
<b>11 455</b>	<b>12 582</b>	<b>13 353</b>	<b>14 230</b>	<b>6,6%</b>

**Generali France****Résultat opérationnel***(en M€)*

Vie

Biens et responsabilité

**TOTAL**

Assistance et Holding

**% sur primes**

Vie

Biens et responsabilité

**TOTAL**

2004	2005	2005	2006	Var. %
168	269	274	394	43,8%
161	272	269	314	16,7%
<b>329</b>	<b>541</b>	<b>543</b>	<b>708</b>	<b>30,4%</b>
21	-18			
2,00%	2,82%	2,87%	3,79%	
5,25%	8,98%	7,08%	8,20%	
<b>2,87%</b>	<b>4,30%</b>	<b>4,07%</b>	<b>4,98%</b>	

- ⇒ Des comparaisons avec le marché à analyser,
- ⇒ Un taux de recours inférieur à la moyenne du marché et en recul en 2006 sur 2005,
- ⇒ Des frais de gestion de sinistres moins élevés que le marché ; des coûts d'acquisition et des coûts d'administration plus élevés que la moyenne du marché.

**A.G.F. IART**  
**AUTOMOBILE**

	<b>Marché</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>Var. %</b>
<b><u>PRIMES ACQUISES</u></b>	<b>17 698</b>	<b>1 313,7</b>	<b>1 270,0</b>	<b>-3,33%</b>
Sinistres payés	-14 148	-1 044,4	-1 000,3	-4,23%
Rentes	-151	-15,7	-15,2	-2,91%
moins Recours	2 954	203,6	183,2	-10,00%
Variation des provisions techniques	-1 580	-50,5	-10,1	
Charges des sinistres	-12 925	-906,9	-842,3	-7,13%
<b><u>MARGE TECHNIQUE BRUTE</u></b>	<b>4 773</b>	<b>406,8</b>	<b>427,7</b>	<b>5,15%</b>
Résultat des cessions	138	15,8	-2,5	
<b><u>MARGE TECHNIQUE NETTE</u></b>	<b>4 911</b>	<b>422,5</b>	<b>425,2</b>	<b>0,64%</b>
Frais de gestion des sinistres	-1 584	-101,4	-106,1	4,59%
Frais d'acquisition	-2 207	-194,2	-197,6	1,75%
Frais d'administration	-1 248	-113,1	-98,4	-12,99%
<b><u>CHARGES NETTES</u></b>	<b>-5 039</b>	<b>-408,7</b>	<b>-402,0</b>	<b>-1,62%</b>
<b><u>RESULTAT FINANCIER</u></b>	<b>1 315</b>	<b>136,6</b>	<b>129,9</b>	<b>-4,89%</b>
<b><u>RESULTAT TECHNIQUE</u></b>	<b>1 187</b>	<b>150,4</b>	<b>153,1</b>	<b>1,76%</b>
<i>en %</i>				
<b><u>PRIMES ACQUISES</u></b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	
Sinistres payés	-79,94	-79,50	-78,76	
Rentes	-0,85	-1,19	-1,20	
moins Recours	16,69	15,50	14,43	
Variation des provisions techniques	-8,93	-3,84	-0,79	
Charges des sinistres	<b>-73,03</b>	<b>-69,04</b>	<b>-66,32</b>	
<b><u>MARGE TECHNIQUE BRUTE</u></b>	<b>26,97</b>	<b>30,96</b>	<b>33,68</b>	
Résultat des cessions	0,78	1,20	-0,20	
<b><u>MARGE TECHNIQUE NETTE</u></b>	<b>27,75</b>	<b>32,16</b>	<b>33,48</b>	
Frais de gestion des sinistres	-8,95	-7,72	-8,35	
Frais d'acquisition	-12,47	-14,78	-15,56	
Frais d'administration	-7,05	-8,61	-7,75	
<b><u>CHARGES NETTES</u></b>	<b>-28,47</b>	<b>-31,11</b>	<b>-31,66</b>	
<b><u>RESULTAT FINANCIER</u></b>	<b>7,43</b>	<b>10,40</b>	<b>10,23</b>	
<b><u>RESULTAT TECHNIQUE</u></b>	<b>6,71</b>	<b>11,45</b>	<b>12,05</b>	
Recours / Sinistres payés + rentes	20,7%	19,2%	18,0%	

⇒ **Ratio combiné d'AGF IART en 2006 sur le risque Automobile : 97,98 %.**

**Ratios combinés de marché pour l'ensemble des opérations non-vie avec indicateurs de dispersion**

	Marché	25 <sup>ème</sup> Percentile	Médiane	75 <sup>ème</sup> Percentile	Nombres d'entreprises*
Automobile:	101 %	91 %	99 %	109 %	(98)
Dommages aux biens	88 %	79 %	92 %	105 %	(130)
Catastrophes naturelles	46 %	23 %	41 %	69 %	(109)
RC Générale	92 %	50 %	76 %	107 %	(93)
Divers	88 %	61 %	82 %	101 %	(144)
Transport	80 %	46 %	71 %	89 %	(73)
Construction	123 %	95 %	114 %	131 %	(48)
Construction DO	115 %	88 %	111 %	150 %	(41)
Construction RC	127 %	86 %	116 %	138 %	(43)
Crédit/caution	71 %	22 %	59 %	101 %	(31)

Source ACAM.

\* Ces nombres peuvent être inférieurs aux décomptes des organismes pratiquant une activité, les données ayant été filtrées des informations non significatives.

2. -

## PLAN DE NOTRE MISSION

## Analyse de l'existant et des constats

### **Analyse de l'existant et constats stratégie commerciale et ventes**

- Point global sur le projet 2010+1
- Analyse du portefeuille des produits
- Analyse par canaux de distribution (agents, courtiers)
- Evolution portefeuille clients (flux entrants sortants, par produits, par canal de distribution, taux d'équipement, etc)

### **Analyse de l'existant et des constats sur l'organisation et les Ressources Humaines pour la filière Assurance Santé**

- Analyse des organisations, des processus, des moyens mis en oeuvre, des compétences, des effectifs
- Ecart ou adéquation par rapport aux constats faits par la Direction
- Zoom sur les 4 sites qui doivent fermer

### **Analyse de l'existant et des constats sur l'organisation et les Ressources Humaines pour les autres filières.**

- Analyse des organisations, des processus, des moyens mis en oeuvre, des compétences, des effectifs
- Ecart ou adéquation par rapport aux constats faits par la Direction

### **Analyse des constats financiers**

- Analyse des refacturations des holdings
- Analyse financière de la Filière Santé (focus et benchmark sur les frais de gestion)
- Analyse détaillée des autres filières (focus et benchmark sur les frais de gestion)
- Analyse de l'allocation des ressources (remontée à l'actionnaire vs investissement productif)

## Analyse des propositions, observations, compléments

### **Analyse critique de la stratégie commerciale et des ventes**

- Analyse de la stratégie commerciale et du positionnement
- Analyse des impacts du redéploiement commercial proposé
- Analyse du plan produit (positionnement prix)
- Analyse du plan par canal de distribution
- Analyse des objectifs commerciaux

### **Analyse des constats et propositions d'économies hors RH**

- Analyse détaillée des périmètres et bases de coût
- Analyse des propositions
- Analyse spécifique des propositions liées à l'immobilier
- Analyse des impacts des différentes propositions
  - Conditions de travail des salariés
  - Impact projets en cours
  - Impact business (vente, qualité, ...)

**Si l'analyse révèle des observations, des impossibilités ou si l'étude terrain nous permet de remonter d'autres points :**

- Proposition complémentaires / alternatives
- Chiffrage de ces propositions
- Définition des moyens de mise en œuvre

### **Analyse du projet Assurance Santé proposé**

L'objectif est de regarder le projet Assurance Santé dans son ensemble et de le « benchmarker »

- Analyse des objectifs commerciaux / marketing
- Etude de l'organisation proposée et de son adéquation avec les besoins en ressources/expertises et les objectifs commerciaux
- Impact de la fermeture des sites
- Benchmark avec les acteurs clés du marché dont April
- Analyse des opportunités de reclassement pour les sites proposés à la fermeture

**Si l'analyse révèle des observations fortes dans le plan d'actions, préparation de propositions complémentaires ou alternatives pour la filière Assurance Santé**

- Organisation en adéquation avec les besoins en ressources/expertises et les objectifs commerciaux
- Observations ou Alternative aux fermetures de sites / sauvegarde des compétences clés

**Analyse des propositions d'évolution de l'organisation et les Ressources Humaines pour les autres filières.**

**Cette analyse se fera par filière (IARD, vie, ...)**

- Etude de la spécialisation des sites
- Impacts RH (mobilité, compétences, périmètre)
- Impacts sur les métiers et l'organisation non commerciale
- Impacts sur la qualité de service

**Si l'analyse révèle des observations dans le plan d'actions, préparation de propositions complémentaires ou alternatives**

**Analyse des impacts RH du projet de la Direction**

**Cette analyse se fera par « domaine » (IARD, vie, ...) et globalement.**

- Evaluation des mobilités :
  - Fonctionnelles
  - Géographiques
  - Déménagement
- Opportunités de carrière
- Zoom encadrement intermédiaire
- Etude de la cohérence avec la GPEC
- Cohérence entre l'organisation proposée et la pyramide des âges

**Analyse des moyens alloués et des problématiques de mise en oeuvre**

- Analyse des moyens proposés pour la réorganisation
  - Evolutions outils
  - Evolutions processus
- Analyse des moyens proposés pour l'accompagnement Ressources Humaines
  - Formation
  - Accompagnement mobilité
  - Durée
  - ...
- Analyse des problématiques de mise en oeuvre

**Analyse du business plan**

- Analyse des impacts par métiers des propositions de la Direction
- Analyse du business plan par filière
- Analyse du business plan global

3. -

PREMIERES QUESTIONS

- ⇒ **Nous avons préparé un premier jeu de questions comprenant à ce stade :**
- **Les questions des élus ;**
  - **Les questions des experts.**
- ⇒ **Nous souhaitons une réponse écrite à chacune de ces questions pour l'information des élus et l'avancement de nos travaux.**
- ⇒ **Pour chaque CEC, nous consoliderons l'ensemble des questions et les communiquerons pour la meilleure information de tous.**

⇒ Ces questions sont organisées selon les grands chapitres suivants

- Questions d'ordre général / contexte
- Situation économique et concurrentielle
- Réduction des coûts hors RH
- Organisation
  - AGFI
  - Unité Opération (hors AGFI)
  - Unité Distribution
  - Unité Métiers
  - DRHCI
  - Finance
  - Fonctions centrales
  - Marketing
- Questions spécifiques aux sites
- Principes de construction de l'organisation cible
- Impacts

N° de question	Page - indicatif	QUESTIONS
		<b>GENERAL</b>
1		Quelle a été l'évolution du nombre de salariés par site depuis 5 ans ?
2		Peut-on avoir un bilan du Projet 2010 + 1 à fin 2007 ?
3		Le livre IV présente un bilan de la situation actuelle d'AGF ainsi que les solutions envisagées pour remédier aux risques évalués à horizon 2011 et ainsi relever les défis de développement, de qualité de service et de diminution des coûts. Si nous voyons apparaître dans ce document, le chiffrage des économies réalisées en matière de coûts informatiques et d'achats, il n'y figure pas du tout de prospective chiffrée à horizon 2011 du résultat de la restructuration proposée ici pour les sites de Province. Nous demandons donc que le livre IV soit complété d'une projection économique au 1/01/2011 des gains attendus pour AGF à l'issue de cette restructuration, en termes de parts de marché, de nombre de clients et de NPS.
4		Où se situe la rationalité dans le rapatriement d'un métier sur un Établissement au sein duquel les compétences font défaut, situation qui va nécessiter des formations lourdes, longues et coûteuses alors que des personnels compétents, professionnellement investis et immédiatement opérationnels seront transformés pour répondre à d'autres besoins ?
5		La rationalisation de l'activité par site, dans une logique de rentabilité et de compétitivité, permettra-t-elle à notre offre d'être plus attractive ? Un investissement dans le produit, des sommes dédiées à la formation nécessaire à ce plan de transformation, n'aurait-il pas été plus rentable et les effets n'auraient-ils pas été plus rapides ?
6		A-t-il été mesuré l'impact de cette énième réorganisation sur le client "cœur de la cible" du fait de l'absence de proximité dont aura à "souffrir" notre réseau de distribution ?
7	17	Ne serait-ce que pour préciser qu'elles ne sont pas touchées, pourquoi ne retrouve-t-on pas dans le document les structures DOM TOM MENA alors qu'elles apparaissent pourtant dans l'organigramme ?
8		Quelle communication sera faite vers les courtiers et les entreprises pour les informer de ces transformations afin d'assurer le maintien des contrats en portefeuille et conserver la confiance des clients ?
9		Peut-on avoir la liste détaillée des emplois existants avec l'intitulé, le rattachement et la catégorie des postes ? Ainsi que le devenir de chaque poste (intitulé, rattachement, catégorie) ?

		<b>SITUATION ECONOMIQUE ET CONCURRENTIELLE</b>
<b>10</b>		En quoi les mesures et réorganisations proposées sont-elles justifiées et concourent-elles comme il est argumenté dans les premières pages du livre IV à notre développement commercial, c'est-à-dire à l'augmentation significative de nos parts de marché et le renforcement quantitatif et qualitatif de notre portefeuille clients ?
<b>11</b>		Quels sont les objectifs économiques 2011 en termes de parts de marché, de nombre de clients et de scores NPS ?
		<b><u>Activité assurances non vie</u></b>
<b>12</b>		Pages 9 à 12 du document du livre IV, vous décomposez les différents types d'assurance. Peut-on avoir le détail de l'évolution du chiffre d'affaire selon cette typologie avec une analyse des causes des évolutions pour chacun de ces types d'assurance ?
<b>13</b>		Pour chaque type d'assurance peut on mettre en regard l'évolution du marché français de l'évolution d'AGF ?
<b>14</b>		Vous expliquez que les AGF ont subi une baisse du nombre de clients et une hausse des prix qui peut nuire au taux de rétention futur. Quelle est la réelle stratégie client des AGF ?
<b>15</b>		Peut on avoir une explication par type de contrat des causes de l'évolution du solde de contrats mensuel moyen ?
<b>16</b>		En page 25, il est indiqué - 30 000 contrats MRH en 2007. Le graphe "évolution du solde de contrats mensuel moyen" affiche pour 2007, une perte de 5 000 polices par mois ce qui donne un résultat annuel de - 60 000 contrats MRH. Quelle est la situation exacte ?
<b>17</b>		Évolution de l'expense ratio : peut-on avoir pour chaque année le détail des frais imputés et des primes acquises nettes ?
<b>18</b>		Peut-on avoir un calcul de l'expense ratio de 2003 à 2007 en conservant les règles de calcul de 2003 pour comparer des ratios selon les mêmes méthodes de calcul ?
<b>19</b>		AGF a un ratio sinistres / primes inférieur au marché. Quelle est l'évolution de prévue pour ce ratio dans les 3 prochaines années ?
<b>20</b>		Qu'est ce qui va permettre à AGF de conserver l'écart positif avec la moyenne nationale ?
<b>21</b>		En conclusion sur l'évolution du ratio combiné vous ne parlez pas des produits, du positionnement marché. Considérez vous qu'AGF a aujourd'hui les bons produits sur les bons segments de marchés avec la bonne approche client ? - quelle est la stratégie d'AGF sur chacun des marchés hors Vie (selon la typologie des pages 9 à 12) ? - quelle est la politique produit sur chacun des marchés ? - quelle est la politique client sur chacun des marchés ? - quel est le positionnement tarifaire sur chacun des marchés ?  Peut-on avoir un bilan des 3 dernières années sur tous ces points et une description pour les 3 prochaines années ?
<b>22</b>		Peut-on avoir un détail de l'évolution des « marges de précaution » ?

23	54 - 55	Comment expliquez-vous que notre NPS en Santé est un des plus mauvais du marché et que c'est le seul secteur où notre solde net de clients est positif ?
		<b>Activité assurances Vie</b>
24		Comment s'explique l'évolution du CA des AGF ? Quelles sont par années les causes des variations ?
25		Comment s'explique l'évolution des provisions mathématiques des AGF ?
26		Peut on avoir un calcul des l'évolution des charges selon les mêmes règles de 2003 à 2007 ?
27		En Vie, le ratio Frais/PM se dégrade... et risque de se dégrader encore. D'après vous ce serait le fruit du poids plus (trop) important de la commercialisation des fonds en UC (unités dont le risque - supporté par le client et moins gourmand en fond propre - est important et qui entraîne une plus forte volatilité des PM). Aurions-nous fait fausse route en terme de politique commerciale ?
		<b>Situation concurrentielle</b>
28		Quelles sont les perspectives d'évolution des différents marchés pour 2008 à 2011 en volume et valeur ?
29		Comment s'explique le faible taux d'équipement des clients AGF ?
30		Comment s'explique la faiblesse de la relation client ?
31		Comment s'explique la faiblesse de la qualité de service perçue ?
		<b>Réduction des coûts hors RH</b>
32		Projet de réduction des coûts 1 : la réduction des coûts de production ne va-t-elle pas "étrangler" les initiatives commerciaux ou marketing... dont nous avons tant besoin pour le développement de la croissance ?
33		Projet de réduction des coûts 4 : comment va se décliner la réduction et l'unification des incitatives commerciales ?
34		Projet de réduction des coûts 2 : la réduction des coûts de production va-t-elle engendrer une "revisite" des protocoles et statuts de rémunération existants pour les vendeurs ou les inspecteurs (commissionnés ou non commissionnés)
35		Comment va se décliner la réduction des coûts par optimisation des frais de déplacement ?
36		Vous prévoyez une amélioration des coûts dans le recrutement (notamment AFC). Où se feront ces économies ? Par une sélection accrue ou spécifique du recrutement ? Par une action particulière sur la rétention et notamment sur le "turnover naturel" ?
37		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Simplification des applications <ul style="list-style-type: none"> <li>o Quelles sont les applications « redondantes » concernées ? Quel est leur coût ?</li> <li>o Quels sont les types de frais concernés par les économies sur les coûts de propriétés des applications ? En quoi ces économies ne font pas double emploi avec les autres types d'économies ?</li> <li>o Quel serait le coût nécessaire au maintien des fonctionnalités sur des applications qui seraient supprimées ? (dans le cas où la redondance ne serait pas totale)</li> <li>o Quelles sont les applications sous utilisées ? Quel est leur coût ?</li> <li>o Quel a été le coût de développement des applications redondantes ou sous-utilisées ?</li> </ul> </li> </ul>

38		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rationalisation des approvisionnements</li> <li>o Quelle est la cartographie des achats ?</li> <li>o De quelle manière a été défini le montant de 11,7 M€ ? Quels types de leviers achats seront utilisés ? quels enjeux attendus de chaque levier ?</li> <li>o Quelles comparaisons sont faites avec d'autres contrats gérés par le groupe Allianz ? Quels sont les contrats concernés et quelles différences apparaissent ?</li> <li>o En quoi ces économies ne sont pas redondantes avec les économies liées à la gestion de la demande et aux achats de prestations intellectuelles ?</li> <li>o Quel est le plan d'action pour conduire ces économies et les mettre en œuvre ?</li> </ul>
39		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion de la demande</li> <li>o Quelles sont les demandes qualifiées de inutiles ? Quels sont les coûts associés à ces demandes ? (effectifs, régie / interim, développements externes, matériels, logiciels, formation, autre,)</li> <li>o Quels ont été les coûts par année et par nature de dépense des projets engagés sur les 4 dernières années ? Quels étaient les coûts prévisionnels au lancement de ces projets ? Quels étaient les objectifs de ces projets ? Quel est leur degré d'atteinte ? Comment sont analysés ces projets en termes d'alignement avec la stratégie et de pertinence ?</li> <li>o Quelles sont les hypothèses et quels sont les détails du chiffrage et/ou de l'estimation des gains à réaliser sur la gestion de la demande ?</li> <li>o Quels sont les projets en cours, à devoir éventuellement être arrêtés ? quel est l'impact par nature de dépenses sur le budget global ?</li> <li>o Quels projets seront revus à la baisse en matière d'ambitions ou de coûts de développements ? quel impact par nature de dépenses ?</li> <li>o Comment s'articule le plan d'investissement informatique de 79M€ décrit en page 148 avec la continuation des projets en cours ? Comment met-on en évidence les économies à réaliser ?</li> <li>o Quelle est l'évolution des dépenses de maintenance ?</li> <li>o Comment est analysée aujourd'hui l'activité des équipes de maintenance au regard de l'intérêt opérationnel des demandes ? Quel est le coût associé aux demandes de moindre intérêt ? Comment est évalué le gain de 5,9 M€ ? sur quelles natures de dépenses ? Quels sont les impacts du non traitement de ces demandes ?</li> <li>o Quels seraient les critères utilisés pour la qualification de l'intérêt opérationnel ?</li> </ul>
40		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficacité des organisations et mutualisation des ressources</li> <li>o Comment se constitue, par nature de dépense, l'économie de 9,4 M€ à réaliser ? En quoi cette économie est non redondante avec les autres types d'économies ? (nous comprenons notamment que ces économies sont explicitement distinctes du point 4.2.7 : achats prestations intellectuelles -19M€) ?</li> <li>o Quel est le montant du budget global actuel concerné ? Comment se décompose-t-il par projet, par type de prestations, par prestataires et par direction ? Quels types des prestations sont particulièrement ciblés ?</li> </ul>

41		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rationalisation du budget d'animation commerciale et de politique de frais</li> <li>o Comment est pris en compte l'impact de la réduction de ce budget sur le dynamisme commercial et la relance ?</li> <li>o Quelles sont les hypothèses retenues pour évaluer le montant des économies à réaliser sur l'animation commerciale, sur les frais ?</li> <li>o Quels sont les benchmarks concurrentiel sur les moyens commerciaux ?</li> <li>o Une réallocation des moyens a-t-elle été envisagée ? vers quels types de dépenses ?</li> </ul>
42		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction des coûts immobiliers</li> <li>o Comment se décompose par site la réduction des surfaces ?</li> <li>o Quels vont être les coûts et les investissements nécessaires à l'adaptation des locaux existants aux regroupements des collaborateurs ? Quel va être l'impact sur les frais à venir ?</li> <li>o Les dépenses d'énergie sont elles couvertes par cette ligne ? ont-elles été prises en compte par ailleurs ?</li> </ul>
43		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimisation du budget nettoyage et sécurité</li> <li>o Quelles hypothèses ont conduit au chiffrage de l'économie à réaliser ?</li> </ul>
44		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction du budget postage</li> <li>o Comment a été évalué le montant des économies ?</li> </ul>
45		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimisation de la flotte de véhicules LLD</li> <li>o Quelle est l'évaluation comparée par collaborateur et en coût complet du coût des indemnités kilométriques et de la LLD ?</li> <li>o Quel est le détail de l'évaluation du gain de 1,7 M€ ?</li> </ul>
46		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rationalisation des achats de prestations intellectuelles</li> <li>o Comment se décompose le montant des achats de prestations intellectuelles hors budget AGFI (type de prestations, directions, fournisseurs, objectifs) ? Quels sont les types de prestations sur lesquelles réaliser des gains ?</li> <li>o Quels sont les leviers achats envisagés ? Quelle comparaison est faite avec les contrats groupes ?</li> </ul>
47		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction du budget Maîtrise d'Ouvrage Safir</li> <li>o Cette ligne est elle totalement distincte des autres lignes et budgets sur lesquels portent les économies ?</li> <li>o Doit on comprendre que la prise en charge par Allianz ne se traduira pas par des management fees ou autres types de facturation ?</li> </ul>

48		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mutualisation, consolidation et centralisation de la formation</li> <li>o En quoi ce niveau de réduction est compatible avec les exigences accrues de productivité, de maintien des compétences et l'objectif d'une meilleure rétention du personnel ?</li> <li>o Quelles sont les hypothèses détaillées, au regard de l'activité formation constatée, de l'évaluation de l'économie à réaliser ?</li> </ul>
49		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration du recrutement des AFC</li> <li>o Quelle est la cohérence de la réduction des dépenses de formation avec les économies à réaliser sur les recrutements (principalement limitation des départs) ?</li> <li>o Comment se détaillent les 4M€ d'économies ?</li> </ul>
50		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction du budget publicité</li> <li>o Quel est le plan de communication sur les années à venir ? Quelles sont variations prévues par rapport aux années 2006 – 2007 par type d'action publicitaire ?</li> <li>o Comment est pris en compte dans le plan de communication les objectifs d'accroissement du taux d'équipement ? le développement du portefeuille clients ?</li> </ul>
51		<p>Quels sont les coûts induits par la mise en place des actions (notamment diminution des surfaces par regroupement des personnels, consulting, développement / achats d'application de gestion et priorisation des demandes, des voyages et frais, formation aux nouveaux processus de fonctionnement) ?</p>
52		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Y a-t-il eu des analyses et une évaluation des enjeux sur :</li> <li>o Des économies potentielles de charges sociales</li> <li>o Des économies potentielles de taxe sur chiffre d'affaire ou autres</li> </ul>
53		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment sont suivis les coûts des projets informatiques ? Comment sont ils liés / intégrés au processus budgétaire ? au reporting ? à l'évaluation de la performance ? au bonus des managers ?</li> </ul>
54		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les achats qui sont centralisés (quelles natures, quels montants) ? quelle autonomie des directions dans les engagements, dans le choix des fournisseurs ? Comment les achats sont ils liés au processus budgétaire, au reporting, à l'évaluation de la performance ? au bonus des managers ?</li> </ul>
55		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La réduction des coûts de gestion informatique et d'achats de prestations intellectuelles est elle compatible avec l'ampleur de la réorganisation et les changements de méthodes et d'outils qui l'accompagne ?</li> </ul>
56		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le transfert de certaines activités vers le groupe Allianz ne trouvera-t-il pas une contrepartie financière ?</li> </ul>
57		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus généralement quel est l'impact sur les frais d'externalisations envisagées. Comment ces frais ont-il été pris en compte dans l'évaluation des projets contributeurs ?</li> </ul>

58		- Quelles ont été les évolutions de rémunération moyenne (salaires, primes, accessoires, intéressement / participation, autres) sur les 4 dernières années des : o Non cadres o Cadres o Cadres dirigeants
59		Projet de réduction des coûts 3 : que doit-on entendre par "optimisation de la flotte des véhicules en location longue durée". Notamment pour les commerciaux (Inspecteurs ou non-cadres) commissionnés ou non commissionnés, la politique actuelle est-elle remise en cause ?
		<b>Immobilier</b>
60		Peut-on avoir un détail site par site des évolutions de locaux : m <sup>2</sup> , nombre de personnes par adresses en existant, nombre de personnes par adresses en cible, m <sup>2</sup> par personnes, ...
61		Quid des sites Ile de France par rapport à Paris Intra-muros ?
62	62	Faut-il envisager la fermeture définitive du site de Louis Blanc ?
63		Contrairement à toutes les délégations régionales, nous n'avons pas de vision globale sur le site Louis Blanc. En lisant le livre IV, on arrive péniblement à percevoir l'ensemble des sorties, mais rien au niveau d'éventuelles entrées d'effectifs. Aussi, pourrions-nous avoir le même type de tableau indiquant les unités, directions et effectifs présents sur le site de Louis Blanc au 01/01/2008 et en cible au 01/01/2011 ?
64	128	Sur quel site seront localisées les activités de suivi du recouvrement et la comptabilité opérationnelle ? Peut-on avoir la confirmation que les 13 collaborateurs affectés au suivi recouvrement et comptabilité Santé sur Paris seront bien sur Louis Blanc ?
65		L'effectif présent à terme sur l'immeuble de NANTES (santé ; crc ; Inspection courtage ; cps santé) va fortement se renforcer. Doit-on envisager un changement d'immeuble et la création d'une DMG ?
66	112	Où se trouve l'immeuble Bellini rattaché dans l'organigramme aux immeubles Athéna et Franklin ?
67	62 - 71	"Suppression de postes liée à la fermeture ou redimensionnement de sites" et "Évolution du nombre de postes du fait de la réorganisation des sites Parisiens" cf réduction des coûts immobiliers : une réorganisation des sites Parisiens n'est-elle pas envisagée ?
68	62	Que représente la superficie des 4 sites qui pourraient fermer par rapport aux 32 900 m <sup>2</sup> de réduction de surface prévue ? Quel usage sera fait des espaces libérés ? Quels sont les critères et les méthodes appliqués à Neptune qui est le modèle le plus économique ? A quel périmètre s'applique la réduction de 32 900 m <sup>2</sup> annoncée dans le livre IV ? Quels sites seraient concernés en dehors des sites qui ferment ?

<b>ORGANISATION</b>		
		<b>AGFI</b>
69		Peut on avoir le détail exact par poste des mesures présentées dans le 5.1.2.2 ?
70		Qu'est il prévu avec Pacifica dans le cadre de la reprise de l'activité pour les personnels de supports systèmes ?
71		Direction de la Sécurité du SI : Quels sont les 3 postes qui seraient supprimés (dont 1 non pourvu)?
72		Direction architecture et pilotage : Quels sont les postes supprimés ?
73		Direction de la Production : Quels sont les 15 postes supprimés et quelle est l'explication de cette suppression de 6% des effectifs de cette Direction ?
74		DP Service client : Est ce une suppression pure des 13 postes ou un transfert d'activité chez un prestataire avec transfert du personnel associé (L122-12) ?
75		DP – direction et pilotage : quels sont les 3 postes supprimés ?
76		DP – exploitation : quels sont les 3 postes supprimés en plus de ceux identifiés via la migration du système des Assurances Fédérales ?
77		DP- IPA : peut on avoir le détail des renforcements en terme de compétences/métiers ?
78		DP- IST : quels sont les 3 postes supprimés ?
		<b>D2D</b>
79		Quels sont les 29 postes supprimés ?
80	102	La mise en place de la D2D nous a été vendue, et nous l'avons présentée aux salariés, comme une opportunité de faire évoluer leur carrière vers les nouvelles technologies. Si ce n'est pas le cas quel crédit aurons-nous désormais auprès d'eux ?
		<b>DSI Distribution et marketing – support agents niveau 1</b>
81		Peut on avoir le détail des activités transférées en support administratif ? (activités, charge en ETP, compétences associées, postes actuels réalisant l'activité et poste cible)
82		L'amélioration de la productivité de 25% : peut on avoir le détail des tâches optimisées / supprimées et le détail des hypothèses permettant ce chiffre ?
83		Peut on avoir les ratios d'activité actuels et futurs (volumes /postes) ?
		<b>DSI Distribution et marketing – support agents niveau 2</b>
84		Peut on avoir le détail des hypothèses permettant de chiffrer une réduction de 6 postes ?
85		Peut on avoir les ratios d'activité actuels et futurs (volumes /postes) ?
		<b>DSI – FC</b>
86		Peut-on avoir le détail des chiffrages et hypothèses expliquant une baisse de plus de 10% des effectifs ?

		<b>DSI - OM</b>
<b>87</b>		Peut-on avoir le détail des suppressions de postes ?
<b>88</b>	70	"Renforcement de partenariat avec des prestataires pour certaines activités simples" : Quelles sont ces activités ? Quelles incidences sur les effectifs ?
<b>89</b>	70	"Centralisation... des activités de monitorat pouvant être centralisées". Quelles sont ces activités ? Quelles fonctions et quels effectifs de moniteurs informatiques restent en région ? Ce qui resterait est-il pérenne ?
<b>90</b>		Il est fait mention dans le livre IV d'une productivité supérieure de 25% sur le site de Strasbourg. Quelles sont les sources de ce ratio et quels sont les éléments retenus pour arriver à ce résultat ? Les chiffres relevés chaque mois sur les rapports d'activité par les responsables de monitorats ne démontrent, loin s'en faut, un tel écart.
<b>91</b>	104	Actuellement, 6 internes et 6 externes (prestataires) sont présents sur ce secteur. Quelles activités disparaîtraient ? Resterait-il une équipe support agents de niveau 2 ? Où serait-elle implantée ? Serait-elle pourvue par des internes ou par des prestataires ? Que deviendraient les internes actuellement affectés à ce service ?
<b>92</b>	96	Il est indiqué dans le livre IV, la suppression de 17 postes de moniteurs sur les 54 qu'il y a aujourd'hui au niveau national. Que fait-on des 17 moniteurs qui disparaissent puisque, si on se base sur le tableau de la page 242 chapitre AGF I, il est noté que l'effectif cible sur Strasbourg est de 37 ?
<b>93</b>	59	Qui est en charge actuellement du SAP de la DMG ? Est-ce AGF I ou une société extérieure ? Dans le cas d'une société extérieure quel est l'impact de la fusion sur les salariés AGF I ?
<b>94</b>	100 - 101 102 - 103 105 - 106	Comment la direction peut-elle envisager une réduction des effectifs alors qu'elle poursuivra son recours aux prestataires même si elle en diminue le nombre ? Si les salariés refusent de partir d'eux-mêmes que fera t'elle ?
<b>95</b>	60	Une économie doit se faire sur les sites de province où l'activité disparaîtra (9,4 M€ grâce à l'efficacité des organisations et à la mutualisation des ressources). Ne peut-on gérer cette disparition d'activité comme une fermeture de "bureau" informatique, au même titre que la fermeture d'un bureau santé ? Le reclassement de salariés informatique sur des sites de province (notamment sur des sites en baisse d'effectifs en cibles) sera problématique.
<b>96</b>	59	La baisse du budget informatique notamment du fait de la forfaitisation, ne risque-t-elle pas de se faire au détriment de la qualité ?
<b>97</b>	105	Avantages attendus : "Réduction de l'appel à des prestataires". Contrairement aux effectifs internes, aucun chiffre relatif au nombre de prestataires en régie (ni avant, ni après réorganisation) n'est mentionné dans le livre IV.

98	100	<p>A une époque où l'Entreprise met l'accent sur la qualité du service rendu au client pour le fidéliser et ne plus en perdre, nous souhaitons souligner que cette charge, qui est remise en cause, et la façon dont elle est traitée actuellement permet notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un niveau d'écoute, une attention particulière donnée au client</li> <li>- Une réactivité et une disponibilité mesurées</li> <li>- Une possibilité d'arbitrage des priorités</li> <li>- Une prise de conscience de l'urgence d'intervention</li> <li>- Un esprit d'entreprise avec lequel ils travaillent</li> <li>- La notion de service rendu</li> </ul> <p>Toutes ces valeurs doivent tendre vers un service de qualité pour le client, sa satisfaction et sa reconnaissance. C'est ce à quoi cette équipe s'efforce quotidiennement. Quelle importance l'entreprise donne-t-elle à ces critères ? Qu'en sera-t-il avec le prestataire ?</p>
99		La mise en œuvre du monitorat attendra-t-elle la fin des migrations pour les informaticiens ?
100	251	Il n'y aura plus de support informatique sur le site alors que le besoin existe. Les missions seront-elles confiées à un prestataire externe ?
		<b>UNITE OPERATIONS</b>
101		Centre de service clients (4.3.5) : Peut on avoir le détail de composition du « ratio optimal » ?
102		Peut on avoir le détail de l'implantation et des effectifs des CSC ?
103		Pour le CSC, dans les constats vous parlez d'outils hétérogènes, peut on avoir la cartographie de ces outils existants et la cartographie cible ?
		<b><u>Direction Opérations IARD</u></b>
104		Pour l'organisation actuelle : quels sont les constats précis en terme de <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualité</li> <li>- productivité</li> <li>- zones d'améliorations</li> </ul>
105		Peut on avoir le détail des « modernisation des outils de souscription et gestion » avec les impacts en terme de gains de productivités et les calendriers associés ?
106		Peut-on avoir le détail des évolutions des matériels : investissements, calendriers, etc ?

		<b><u>Direction Opérations Assurances de Personnes</u></b>
<b>107</b>		Pour l'organisation actuelle : quels sont les constats précis en terme de - qualité - productivité - zones d'améliorations
<b>108</b>		Pour les activités Vie, peut on avoir le calendrier des optimisations d'outils et de processus décrits pages 125 ?
<b>109</b>		Pour les activités Santé, peut on avoir le détail des « importants changements technologiques prévus » avec les impacts en terme de gains de productivités et les calendriers associés ?
		<b><u>Direction Indemnisation</u></b>
<b>110</b>		Peut on avoir le détail et le calendrier de toutes les améliorations outils citées dans le document avec pour chaque amélioration :
		- outil impacté et changement identifié
		- charge de travail développement IT associée
		- formation / changements nécessaires dans le poste
		- impacts en gains de productivité
		- calendrier de mise en place
<b>111</b>	119	Concernant la Direction IARD particulier, il est fait mention sur le livre IV, de 2 référents par espace (FGA - Agira - haut de gamme). Cela signifie-t-il que le service haut de gamme courtage non auto et la surveillance du portefeuille seraient intégrés aux dits espaces ?
<b>112</b>		La Coordination Internationale disparaît-elle ?
<b>113</b>	117 - 118	"Sur PARIS : activités de Plaisance pour la France entière tous réseaux ". Il est utilisé le mot "activités " au lieu de souscription ou indemnisation qui eux, sont mentionnés pour les autres domaines d'activités d'assurance. Que faut-il entendre par ACTIVITES de Plaisance ( souscription, indemnisation ou les deux à la fois) ?
<b>114</b>	115	Actuellement, 160 personnes travaillent globalement en souscription, gestion et indemnisation. Par quel miracle peut-on supprimer des postes (20 + 3 managers) dans un secteur en expansion côté souscription et en activité indemnisation appelée à croître « mécaniquement » du fait des contrats engrangés ces dernières années ?
<b>115</b>	137 - 138	Peut-on confirmer que le service serait dissout ? Ceci serait surprenant, s'agissant d'une fonction spécialisée ! 8 personnes sont concernées. Que deviendraient ces personnes ?

<b>116</b>	127 - 132	A priori, certains produits gérés par la DDOV Athéna sont envoyés en gestion totale ou partielle sur Tours et Strasbourg (Capi, décès, invalidité, réseau AD, ...). Pour Athéna, 8 postes seraient transférés et 4 postes de managers en sursis. Est-il prévu de proposer aux salariés concernés de rester sur un site parisien ? Quid des managers de proximité ? S'agissant de produits en run-off, non industrialisables, quel est l'intérêt de ces transferts ? Les départs programmés entraînent des doutes sur la taille critique pour le personnel restant. Un regroupement avec d'autres équipes hors Athéna est-il envisagé ?
<b>117</b>	84 - 85	Que faut-il comprendre (page 84 et 85) : Au sein de la Direction technique auto (mono et multivéhicule) le regroupement des équipes "flottes et groupements" et la partie auto du particuliers des équipes auto, Mrh et risques simples, permettrait d'éviter les redondances dans les fonctions. Le regroupement conduirait à la suppression de 3 postes.
<b>118</b>	70	Quelle répartition des rôles avec la Direction Coordination et Contrôles de l'unité Métier ? Comment se répartissent les effectifs ?
<b>119</b>	71	Quelle répartition des rôles entre la DMG et les logistiques présentes dans les services des Opérations ? Comment se répartissent les travaux et les effectifs ?
<b>120</b>		Que devient la plateforme de Tours qui faisait les ouvertures de sinistres Auto et IARD par téléphone pour les CSC notamment ?
<b>121</b>		Que devient le service carambolages de Marseille ?
<b>122</b>		Est-ce que les équipes seront dimensionnées par rapport à l'activité réelle ? En effet, depuis septembre 2006, le CSC de Bordeaux a récupéré l'activité "corpo léger" de Marseille (situation très difficile jusqu'à récemment). Lorsque toute l'activité corporelle agence et courtage (autre type de relation avec ce réseau) va être transférée sur Bordeaux, il va y avoir à nouveau des agendas de gestionnaires qui vont "exploser" avec un nombre de "sachants" ne correspondant pas au nombre de dossiers gérés au national. Quelles seront les mesures prises pour que les gestionnaires "confirmés" puissent travailler dans de bonnes conditions ? Notamment quid du système informatique mis en place depuis ARIA WEB avec toutes les lenteurs et disparités qu'il présente ?
<b>123</b>	131	L'activité Support de la branche Santé au sein de la "Direction Opérations Assurances de Personnes" sera-t-elle exercée sur le site de Louis Blanc ? Les 27 collaborateurs affectés aux supports Santé sur Paris seront-ils sur Louis Blanc ou sur Neptune ?
<b>124</b>	129	La plateforme logistique des Collectives est-elle transférée à Lyon ?
<b>125</b>	130	Les activités Retraite Collective & Epargne Salariale restent-elles à Neptune ou vont-elles à Louis Blanc ?
<b>126</b>		La plate-forme logistique corporelle reste-t-elle sur Louis Blanc ou cette activité est-elle aussi transférée sur Bordeaux ?
<b>127</b>		Le Prisme Louis Blanc disparaît et les activités sont transférées sur Lyon. Où sera gérée l'émission des contrats ? Que devient l'assistante "Prisme" isolée et localisée sur un site secondaire de Rouen ?

<b>128</b>		L'effectif DMG sera-t-il aussi impacté du fait de la diminution éventuelle des effectifs présents physiquement sur certains sites ?
<b>129</b>		La direction Santé est la seule entité à faire de l'expansion en terme de clients et le ratio combiné est à un niveau extrêmement bas. Pourquoi obliger cette direction à appliquer l'organisation "TOM" avec autant de rigueur (suppression de 4 sites + Impact négatif sur Paris/Toulouse/Lille/Bordeaux) ?
<b>130</b>	117	Qu'entend-on par "Professions non Standard" ?
<b>131</b>	137- 138	Pour quelles raisons, le service CSA / CSGC n'a pas été repris dans la filière Auto alors qu'il figure dans celles de l'IRD et des Corporels légers ?
<b>132</b>	80	Quelles sont les activités administratives et de gestion des Prismes qui seront rattachées aux Opérations ?
<b>133</b>	246	L'effectif cible de l'Indemnisation est-il de 147 personnes (page 142) ou de 157 (page 246) ?
<b>134</b>	246	DAB Ent & Pro + RC + Flottes/Garages = 45 personnes et non pas 60 comme indiqué en page 246 à la date du 1er janvier 2008. A quoi correspondent les effectifs au 1er janvier 2008 ?
<b>135</b>	246 - 250 251	Pour quelles raisons apparaît-il, pour les sites de Marseille (11), Toulouse (1) et Tours (1), des ressources dédiées à l'Indemnisation alors qu'a priori, cette activité n'y sera plus pratiquée ? A quoi correspondent ces effectifs ?
<b>136</b>		La logique de répartition de l'activité, conduisant à la spécialisation des Délégations Régionales, n'apparaît pas dans la présentation de activités cibles, par site. Qu'en-est-il exactement ?
<b>137</b>		Marseille, 2ème ville de France, ne mérite-t-elle pas une meilleure représentativité au sein des AGF ?
<b>138</b>		La fermeture des sites Santé du Sud a-t-elle été un facteur déterminant dans la décision de rapatrier l'activité Prestations Soins de la Direction des Assurances de Personnes ?
<b>139</b>		Dans une logique de site à mono activité, pourquoi l'Etablissement de Marseille ne deviendrait-il pas le Centre dédié à tous les métiers de la Santé ? Le morcellement prévu n'a-t-il pas pour but de limiter les compétences et donc les classifications et d'appauvrir le niveau de technicité des collaborateurs ?
<b>140</b>	99	Sur l'organigramme actuel, il est indiqué 57 personnes au Service Client dont 5 managers et 53 collaborateurs. Quelle est l'information exacte ? 57 ou 58 personnes ?
<b>141</b>	108	Sur l'organigramme cible il est indiqué 41 personnes au Service Client dont 5 managers et 39 collaborateurs. Quelle est l'information exacte ? 41 ou 44 personnes ? Il est également mentionné sur cette présentation, 5 personnes à la Direction de la Production dont 1 manager, 4 assistantes et 1 collaborateur. Cela fait 6 personnes et non pas 5. Combien seront-elles exactement ?
<b>142</b>	136	Sur l'organigramme 8, il est indiqué 45 postes au Service Indemnisation Santé Individuelle réparties en 5 équipes constituées de 13 à 14 gestionnaires et de 1 manager. Ne faut-il pas lires 3 équipes au lieu de 5 ?
<b>143</b>	136	Le livre IV semble comporter une erreur. Le secteur Indemnisation Individuelle sera-t-il constitué de 5 équipes comme indiqué ou seulement de 3, ce qui correspondrait aux effectifs annoncés.

<b>144</b>	137 - 138 142	La fraude est rattachée à la Direction Support Technique de l'Indemnisation qui est située à Paris. Or, il est aussi mentionné dans le livre IV que l'activité fraude relative à l'IRD sera intégrée à l'IRD (2 postes) et que celle relative au corporel léger sera dans la filière Corporel léger (1 poste). Où seront donc implantées les équipes de l'activité fraude ? N'en est-il pas prévue à Lyon pour la filière Auto ? En résumé, que devient le service fraude ?
<b>145</b>		Quelle logique économique a conduit l'Entreprise à ne laisser à Marseille que l'activité Prestations Soins de la Direction des Assurances de Personnes ? Pourquoi la Santé s'implante-t-elle à Marseille alors qu'elle s'en est retirée il y a 3 ans ?
<b>146</b>		Quel(s) critère(s) l'Entreprise a-t-elle retenu(s) pour faire de Rennes un centre Indemnisation et quels seront son périmètre d'activité et la nature des différentes activités pratiquées ? Cette mono spécialité ne risque-t-elle pas de fragiliser le site Rennais ?
<b>147</b>	143	L' effectif cible a t il été dimensionné en tenant compte de la montée en puissance des agents en plate-forme ? Quelle est la politique de la Direction à ce sujet ?
<b>148</b>	113 - 118	Dans ce plan, y aura-t-il des postes en province rattachés directement à Paris comme c'est le cas actuellement pour les statisticiens des Opérations IARD par exemple ?
<b>149</b>	76 - 131	A première vue, le site n'existe pas sur le livre IV. Page 131, Toulouse semble être un sous groupe de Strasbourg. Pages 125 à 127 "mesures envisagées pour les activités vie", rien n'est indiqué pour Toulouse. Quel est le degré de pérennité du site. Une fois le plan de transformation sécurisé, quel sera l'activité du centre de Toulouse ? Le Centre de support aux activités vie est créé à Toulouse...verra peu à peu sa charge de travail diminuer jusqu'à ... Est-ce à terme la suppression de Toulouse ou une mauvaise formulation ne concernant QUE la disparition des activités de gestion ?
<b>150</b>	76	Il est fait mention dans l'organisation cible de Toulouse d'affectation de collaborateurs comme "Supports au activités Vie". Quelles seront précisément les fonctions rattachées aux activités cibles du site ? Qu'est ce qu'un centre de support aux activités ? Pouvez-vous nous préciser cette formulation sachant que vous avez indiqué que ce ne serait pas une activité de type "plateforme téléphonique" ?
<b>151</b>	132	Comme pour les autres entités que sont les Plateformes de Traitement des Opérations Front Office et Techniques, le livre IV ne donne aucune précision sur les 39 postes du département "Partenariat VSF"
<b>152</b>		La grille de classification des fonctions de la Direction Vie sera-t-elle revue (à la hausse) ?
<b>153</b>		Les activités Vie et Santé qui restent à Strasbourg ne risquent-elles pas à terme d'être délocalisées à l'étranger, avant fermeture du site ?
<b>154</b>	132	En terme d'horaires, la Plateforme Téléphonique VIE aura-t-elle les mêmes règles de fonctionnement que la Plateforme Indemnisation à savoir, plages fixes, permanences et éventuellement, activité le samedi matin ?
<b>155</b>	138 - 143	Concernant l'inspection IARD il est spécifié <i>page 138</i> qu'il existe 60 postes et il est envisagé de supprimer 8 postes ( <i>page 140</i> ) ce qui devrait aboutir à un effectif cible de 52 postes. Or, <i>page 143</i> il est indiqué que l'effectif serait de 44 postes soit au final une suppression 16 postes et non 8. Qu'en est-il ?

156	138 - 144	Concernant l'Inspection Corporels Graves, l'effectif indiqué est de 15 postes ( <i>page 138</i> ) et dans l'effectif cible présenté <i>page 144</i> il est indiqué 22 postes. Y-a-t-il une augmentation de 7 postes ?
157	141	Il est indiqué qu'il est envisagé de supprimer 1 poste d'inspecteur dans l'Inspection Corporels Légers. Or il n'existe pas à ce jour d'Inspection corporels légers, de quoi s'agit-il ?
158		La diminution des effectifs dans l'Inspection "IARD" est justifiée par l'application de la nouvelle lettre de mission (nouveaux seuils). Or l'application de cette nouvelle lettre de mission a en réalité pour conséquence une augmentation de la charge de travail des Inspecteurs Indemnitateurs (présence accrue sur le terrain, gestion des recours, utilisation de l'outil Aria, nouvel outil de suivi d'activité). Comment la direction justifie-t-elle en réalité la diminution effective des effectifs ?
159		Les inspecteurs indemnisation deviennent-ils des inspecteurs IRD , donc ne faisant plus de corporel ? Certains inspecteurs indemnisation se verront-ils proposer un poste d'inspecteur corporel ? Les inspecteurs indemnisation auront-ils un seul manager national à Rennes <u>ou des managers en Région</u> ? Cette réforme se fait-elle à <u>iso effectif pour les inspecteurs indemnisation généralistes, les spécialistes ird et les spécialistes corporels</u> ?
160		Qui manage les inspecteurs comptables ? Ont-ils un manager en Région ou un manager national ? Où ? Est-il changé quelque chose dans leurs circonscriptions ? Y a -t'il des mobilités géographiques envisagées ?
		<b>UNITE DISTRIBUTION</b>
161		Peut on avoir une vision claire des performances de chacun des réseaux : - volumes - marges - ratios pertinents comparés aux ratios marchés
162		Peut on avoir les objectifs sur ces points là pour les 3 prochaines années ?
163	129	Il est indiqué le transfert de 31 postes PRISMES de l'unité Distribution vers l'unité Opérations. Pouvons-nous avoir le détail de la répartition géographique par site de ces collaborateurs (site et nombre de collaborateurs) ?
164	149	Il est indiqué la création d'une Direction du Développement de l'activité Prévoyance et Retraite collective. Cette Direction est mentionnée dans l'organigramme cible de la page suivante sans effectif. Quels fonctions et services regroupera-t-elle ? Fonctions commerciales ? Fonctions support ? Les deux ?
165	149 - 188	Il est indiqué la création d'une Direction Commerciale Courtage Vie / CGPI par transferts de l'unité Métiers vers l'unité Distribution. Cette Direction est mentionnée dans l'organigramme cible de la <i>page 180</i> avec un effectif de 40 personnes. Quels fonctions et services regroupera-t-elle ? Fonctions commerciales ? Fonctions support ? Les deux ?

<b>166</b>		Dans la mesure où il sera impossible pour les inspecteurs collectives d'assumer à la fois un « service après-vente » important sans « back-office » et de se consacrer à l'animation commerciale, de développer le réseau des intermédiaires et de mettre en place des partenariats, la réorganisation des centres de gestion associée à la suppression des prismes ne va-t-elle pas détériorer de manière significative nos relations avec nos intermédiaires et nos clients et fortement pénaliser la rétention du portefeuille ?
<b>167</b>		L'inspection Collectives a été totalement transférée à la DCC alors que les vecteurs avaient été attribués sur la base d'une animation : agents/courtiers. Compte tenu de cette nouvelle donne, la répartition des vecteurs va-t-elle être effectuée afin de respecter une certaine équité ?
<b>168</b>		Compte tenu du fait que l'inspection Collectives est dorénavant exclusivement Courtage et des chiffres de PNB individuels demandés, le nombre d'inspecteurs va-t-il être révisé à la baisse par la DCC ? Si oui, un « accompagnement » est-il prévu ?
<b>169</b>	168	Préciser ce que veut dire "l'outil sera concentré sur les aspects commerciaux et réseau" : Quid des actions réalisées actuellement pour le compte d'autres Unités (Indemnisation, Métiers, Marketing) ? N'y a-t-il pas un risque de perte de visibilité pour les agents si plusieurs outils étaient développés selon les Unités au lieu d'un portail unique ?
<b>170</b>	168	Il est fait mention d'un projet informatique "en cours de lancement" pour l'optimisation de la mise à jour d'intranet. Quel est-il ? En quoi cela générerait un allègement de charge ? Quel serait le périmètre des tâches qui y seraient traitées ?
<b>171</b>	168	Qu'en est-il des autres activités actuelles réalisées dans ce secteur : Infodoc et évènementiel (plaquette, signalétique) et Activités pour les autres unités ?
<b>172</b>	168	Comment a été calculée la prévision de suppression de 5 postes et quelles tâches actuelles ne seraient plus réalisées dans ce département ?
<b>173</b>	82 - 83 100	"Certaines charges [...] pourraient être prises en charge directement par d'autres équipes internes sans augmentation du nombre de postes ... Cette action entraînerait la suppression de 3 postes". Il n'est pas fait mention de ces apports pour la Direction Commerciale en pages 82 – 83 ni pour la Direction de la Production en page 100 où il est prévu par ailleurs une suppression nette de 15 postes. Comment serait absorbée cette équivalence de 3 postes ?
<b>174</b>	169 - 170	Sur les 31 postes rattachés à la Direction de la gestion du Réseau national, est-ce que les 20 suppressions de postes ont déjà été enlevées ? Est-ce que les 3 postes de géo marketing et les 3 postes de chargés de recrutement sont inclus dans les 31 postes de la Direction de la gestion du Réseau ?
<b>175</b>	175	Pouvons-nous avoir les fonctions qui composent les 11 postes de l'organigramme - Gestion du Réseau Rennes/Bordeaux (ex: managers, gestionnaires...) ?
<b>176</b>	77	Que devient l'audit indemnisation ? Que deviennent les Contrôleurs Indemnisation ?
<b>177</b>		L'Unité "distribution" regroupe comme son nom l'indique la distribution des produits AGF. Dans un sens de simplification et de cohérence, pourquoi est-il maintenu des commerciaux (salariés) dans d'autres entités comme les partenariats (ex : réseau GMPA, réseau épargne salariale...).

178		Au sein de l'Unité "Distribution", comment un marketing unique pourra travailler sur des campagnes communes et limitées quantitativement pour les différents réseaux puisque vous affirmez laisser à chaque réseau son autonomie (cf. les promotions "Vie en euros" du réseau AG) et sa propre conduite de politique commerciale ?
179		Cette réforme se fait-elle à iso effectif pour les Inspecteurs indemnisation généralistes, les spécialistes ird et les spécialistes corporels ?
180		Les Inspecteurs indemnisation deviennent-ils des Inspecteurs IRD, donc ne faisant plus de corporel ? Certains Inspecteurs indemnisation se verront-ils proposer un poste d'Inspecteur corporel ? Les Inspecteurs indemnisation auront-ils un seul manager national à Rennes ou des managers en Région ?
181		Qui manage les inspecteurs comptables ? Ont-ils un manager en Région ou un manager national ? Où ? Est-il changé quelque chose dans leurs circonscriptions ? Y a -til des mobilités géographiques envisagées ?
182		Les Inspecteurs gestionnaires d'agence ont-ils un manager en Région ou un seul manager national au GIE ?
183	166	A la Direction Commerciale Lyon - Sud-Est, il y a aujourd'hui 172 personnes et l'effectif cible est de 100 collaborateurs ? Qu'advient-il des 72 personnes qui ne se retrouvent pas dans la cible ?
184	169	Que deviennent les Inspecteurs Comptables qui ne se retrouvent pas dans l'effectif cible ?
185	170	Que deviennent les Inspecteurs Gestionnaires qui ne se retrouvent pas dans l'effectif cible ?
186	170	Que signifie : "suppression de 10 postes avec un dimensionnement dans chacune des régions à 3 postes ?
187	246	A quoi correspondent exactement les effectifs de l'Unité Distribution ? Quelles sont les "populations" concernées ?
188		Les secrétaires des Délégations Commerciales AFC comptent-elles dans les effectifs de l'Unité de la Distribution ou de celle des Opérations ? Ces postes sont-ils de nouveau affectés par ce plan de transformation ?
189	170	L'animation commerciale Agents généraux serait renforcée via la transfert de 3 groupes de 2 postes de soutien "Prisme" ; doit-on considérer que le personnel actuellement en poste sur le Prisme de Marseille sera transféré sur ces postes ? Ces postes seront-ils effectivement basés sur Marseille ?
190		Quel sera à terme l'effectif total du CRC AFC positionné à NANTES compte tenu de la volonté de l'entreprise de procéder à une centralisation des tâches ?
191		En comparant l'organigramme actuel <i>page 177</i> et l'organigramme cible <i>page 180</i> , on constate la disparition d'un service de 4 personnes : intitulé "Formation Courtier". Que deviennent les 4 personnes ?
192		Direction Support et Pilotage : transfert de 7 postes PRISMES vers la Direction Commerciale Courtage et de 6 postes PRISMES vers la Direction Commerciale Agents Généraux. Pouvons-nous avoir le détail de la répartition géographique par site de ces collaborateurs (site et nombre de collaborateurs) ?
		<b>Inspecteurs comptables</b>
193		Il est indiqué que les missions des Inspecteurs Comptables seront simplifiées, de quoi s'agit-il ?
194		Parmi les huit postes en trop au niveau France, y aura t-il des mutations fonctionnelles et/ou géographiques forcées ?
195		Quel va être le critère retenu pour les postes en trop concernés ?

196		Est-ce que l'inspection comptable dépendant du support en région va être rattachée à la direction comptable nationale ?
197		La perte massive de contrats et de clients ont relativement affaibli la structure et la solidité des portefeuilles des agents et ces derniers risquent de connaître des difficultés financières. Il existe de ce fait une augmentation du risque de déficit de trésorerie des agents (« trous de caisse ») et donc une nécessité de vérifier sérieusement les comptes de nos agents. La diminution des Inspecteurs comptables ne va-t-elle pas à l'encontre de cette nécessité ?
		<b>Inspection Gestionnaire</b>
198		Le rattachement en central va-t-il entraîner une mobilité France entière ?
199		Sous quelle forme seront rattachés les Inspecteurs Gestionnaires au GIE ?
200		Va-t-il tout de même rester un responsable hiérarchique en région ?
201		Le fait de dépendre du GIE va-t-il impacter notre contrat de travail ?
202		A qui les Inspecteurs Gestionnaires vont-ils être rattachés hiérarchiquement ?
203		Si nous sommes rattachés au GIE, y aura-t-il des réunions régulièrement avec le central ?
204		Comment va être managé le corps d'Inspecteurs Gestionnaires, alors que le GIE n'arrive pas à répondre à l'ensemble de ses missions ?
205		Les attributions des Inspecteurs Gestionnaires vont-elles être revues puisqu'il n'y aura plus de correspondant GIE en région ?
206		Où en sont les demandes de reconnaissance et rémunération suite aux réunions de Mai et Décembre 2007 ?
207		Quelle est la plus value de rattacher les Inspecteurs Gestionnaires au GIE sinon de supprimer quelques postes en région ?
208		Sur quels critères va se déterminer la direction pour faire le choix des 19 Inspecteurs restants ?
209		Que se verront proposer les Inspecteurs Gestionnaires non retenus dans leur fonction ?
		<b>Réseaux commerciaux salariés</b>
210		Quelles seront les conséquences sur la gestion des clients et des contrats de la réduction et de la spécialisation des sites administratifs ?
211		Quelle sera la gestion du personnel commercial dans le cadre du transfert de la DGPC au sein de la DRH du groupe ?
212		Quelle sera la représentativité et la prise en compte des besoins commerciaux dans le futur ?
		<b>UNITE METIERS</b>
213		Peut on avoir pour chacune des directions les grandes unités d'oeuvres actuelles et futures ? Quels sont les indicateurs permettant le pilotage des Directions Métiers et quel sont les objectifs des 3 dernières années et ceux des 3 prochaines années ?
214		Peut on avoir le détail de tous les postes supprimés de l'Unité Métier (postes, activités liées, etc) ?
215		Quelle logique conduit à rattacher l'UNIM à la distribution (ces postes n'ont aucune fonction commerciale) ?

<b>216</b>	193	Que deviennent les services Relation Clientèle de l'Unité Métiers dans la démarche client annoncée ? Que deviennent les 6 postes actuellement sur Athéna ? Comment s'organise le regroupement avec les autres branches, notamment la Vie et les CSC (en province) ? Quid de la mise en place de processus identiques pour toutes les activités ? Ne faudrait-il pas renforcer cette structure, pendant la période de mise en œuvre du plan à 3 ans, période qui devrait voir le nombre de réclamations augmenter du fait des repositionnements d'activités et du besoin de fidéliser les clients ?
<b>217</b>	188	Secteur de G. Hache : environ 55 personnes concernées. Eclaircissements nécessaires sur la répartition des tâches et des effectifs actuels dans la nouvelle organisation. Qui bouge et vers où ? Ne s'agit-il pas que de la comptabilité opérationnelle (actuellement 15 personnes) qui serait transférée vers Richelieu ?
<b>218</b>	183	Les pôles agence et courtage sont rapprochés. Dans l'Unité Métiers, sont traités des produits, des tarifs et de la souscription des risques Flotte et garage (agence/courtage). Pour les Flottes et Garages il y a trois équipes : Richelieu (1 manager et 6 collaborateurs), Wasquehal (1 manager et 4 collaborateurs) et Athéna (1 manager et 5 collaborateurs). A ce jour, il y trois managers. Quid demain si regroupement ?
<b>219</b>		Quid du pilotage de l'Unité Métiers ?
		<b>DRHCI</b>
<b>220</b>	210	Comment est évaluée la baisse de charge de travail inhérente aux nouveaux outils ? Quel est le calendrier ? Quelles sont les échéances ?
<b>221</b>	200 - 205	Comment expliquer que la fusion va améliorer la qualité de service et que la compétence des collaborateurs sera renforcée alors que nous constatons qu'elle va consumer 13 postes et que c'est donc leur charge de travail que les collaborateurs verront renforcée. Que deviennent les collaborateurs qui occupent les 13 postes liquidés ?
<b>222</b>		Comment se justifient les suppressions de postes ?
<b>223</b>		Sommes-nous certains que les suppressions de postes serviront bien la compétitivité et qu'elles ne seront pas, à terme, un handicap ?
<b>224</b>		La nécessité d'appliquer une gestion efficace (notamment de la paye) et incontestable du personnel commercial est une des conditions du moral des troupes et donc du développement et de la croissance attendus. Cette gestion est effectuée, à la satisfaction de tous, par la DGPC. Or, vous prévoyez une fusion de ce service, pour des raisons entre autre d'économie, au niveau DRH Centrale, qui ne pourra être que génératrice de difficultés tant les spécificités de ces populations sont certaines. Outre le fait que nous voulons attirer votre attention sur ce problème, avez-vous suffisamment mesuré cet aspect-là ? Pouvez-vous nous garantir le maintien pérenne de cette qualité de service ? Ne risque-t-il pas d'y avoir une forte baisse de la qualité de la prestation rendue à la clientèle ?
<b>225</b>		En quoi consistera le renforcement du rôle des DRH sur chaque site ?
<b>226</b>	21	Sans compter son rôle dans les relations sociales, un RRH pour 350 collaborateurs maxi, c'est une mission impossible à tenir. Comment pourra-t-il accompagner la réforme et assurer le suivi de gestion de carrière des salariés ? Le RRH n'étant pas toujours présent sur le site, il ne pourra pas assurer le soutien nécessaire.

227		Peut on avoir le détail de tous les postes supprimés de la DRHCI (postes, activités liées, etc.) ?
228		Peut-on avoir le calendrier de livraison de tous les projets IT listés page 209 ?
229		1 RRH pour 300-350 collaborateurs : quelle va être dans le détail l'évolution des tâches et temps passés des RRH par rapport à l'existant ?
230		A périmètre constant, la DRHCI supprime 27% de ses effectifs. Quelle est la politique RH ? Quels sont les objectifs fixés aux RRH ?
231		1- Quelles raisons justifient le maintien d'une différence entre les directions affaires sociales et juridiques ?
232		2- Fusion des secteurs « voitures de fonction » des administratifs et commerciaux mais organisation distincte pourquoi ? Gestion du personnel pour les administratifs 2 managers pour 24 gestionnaires et pour les commerciaux 3 managers pour 14 gestionnaires ?
		<b>FINANCE</b>
233		Quels sont les postes de la Comptabilité Générale et de la Trésorerie qui seront transférés à l'Unité Finance ?
234		Quels sont les postes du Contrôle de Gestion qui seront transférés à l'Unité Finance ?
235		Peut on avoir une photo globale des suppressions, créations et transferts avec correspondance des activités depuis l'organisation actuelle sur la cible ?
236		- Quel est l'impact des frais de holding réincorporés dans les frais ? Et donc quelle est l'analyse de la performance à méthode constante ? - Comment ce type de frais de holding sont ils traités chez les concurrents ?
		<b>FONCTIONS CENTRALES</b>
237	225	Si le centre de ressources documentaires ferme, tous les salariés auront-ils un accès à internet ? La grande faiblesse d'internet c'est que l'information n'y est pas fiable. Il faut distinguer la technologie, c'est à dire le réseau d'échanges qui fait le succès du net, de l'information. Actuellement les collaborateurs trouvent une info validée via Intranet sur le site du centre documentaire. Comment cette source sera-t-elle remplacée ? Via Internet l'information validée et à valeur ajoutée a un coût car elle se trouve sur des sites payants. En supprimant les documentalistes pense-t-on supprimer le besoin d'information ? Si non, combien d'utilisateurs auront-ils un accès direct à des sources payantes ? Quel est le coût estimé ? N'a-t-on pas simplifié la question des réductions de coûts ? Le documentaliste n'est-il pas indispensable pour limiter les frais de recherche ? Les recherches et dossiers documentaires peuvent être complexes et le temps dont disposent les collaborateurs pour les effectuer est inversement proportionnel à leur niveau de compétence.
238		A-t-on oublié l'archiviste ? Où exercera-t-elle son activité ? D'une part, elle détient un fond documentaire important (toute la mémoire des sociétés du groupe) auquel on fait appel constamment et qui est l'exemple même de documents précieux que l'on ne trouve pas sur internet et d'autre part, elle a toute sa place dans les projets qui pourront concerner l'archivage électronique, leur réalisation et leur suivi. En sus des Archives Agf, il existe un fonds documentaire très riche au centre de ressources. Quid de son devenir et de sa gestion ?

239		Quid des services courrier (entrant / sortant) ? Quid des équipes présentes (accueil, sécurité, gestion immeuble, ...) ? Nous ne comprenons pas l'impact de la réorganisation et des mouvements d'immeubles (Acacia, Grands Comptes et Bellini).
240		Que devient la logistique centralisée, implantée Place du Colonel Fabien, du fait de la suppression des 3 CSC (Rennes, Strasbourg et Bordeaux) puisque seul Bordeaux devient site Indemnisateur Corporel
241	225	Qu'est-ce que la démarche "Lean 6 Sigma" ? Quels postes touche-t-elle ? Comment reclasse-t-on les salariés ?
242	225	Quelles sont les tâches qui disparaissent au Secrétariat Général & Direction Juridique justifiant la fusion de ces entités ?
243	225	Comment accéder à l'information pertinente si le Centre de Documentation est fermé ? Qui reprendra l'activité de cette équipe ? A quels postes les personnels concernés seront-ils affectés ?
244		Réassurance : peut on avoir le détail des baisses d'activités et optimisations expliquant la suppression de 18 postes sur 64 (détail par activité, postes impactés etc.) ?
245		Trésorerie : peut on avoir le détail des optimisations expliquant la suppression de 14 postes sur un périmètre de 91 postes (détail par activité, postes impactés etc.) ?
		<b>MARKETING</b>
246		Peut-on avoir pour chacune des directions les grandes unités d'oeuvres actuelles et futures ? Quels sont les indicateurs permettant le pilotage des Directions et quel sont les objectifs des 3 dernières années et ceux des 3 prochaines années ?
247		Peut on avoir le détail de tous les postes supprimés de l'Unité Marketing (postes, activités liées, etc) ?
248		Quelle est la part du mix produit et de son évolution dans l'analyse des performances de AGF ?
249		Les comparaisons de prix entre AGF et la concurrence sont elles faites toutes choses égales par ailleurs (comparaison de tarifs ou prime moyenne constatée ? comparabilité des options ?)
250		Quelles sont les évolutions de part de marché des concurrents par type de produit ?
251		Quels sont les positionnements actuels en termes de cible de clients visés par chacune des activités ?
252		Quelle est l'analyse concurrentielle par cible de clients ?
		<b>QUESTIONS SPECIFIQUES SITES</b>
		<b>Marseille</b>
253		Unité Opérations Assurances de Personnes / Prestation et soins : que signifie PFL /Support ? En quoi consiste cette activité ?
254		Unité Distribution / AG / Support : y-a t-il dans l'effectif de 11 collaborateurs un manager ?
255		Unité Métiers / Pilotage : les contrôleurs ont disparu, où sont-ils ?
		<b>Lyon</b>
256		Le nombre de cadres managers devrait quasiment être divisé par 2 à Lyon. En cas d'absence de vocations pour la mobilité géographique, quelles solutions vont être proposées ? Transformation en cadres techniques, tuteurs, ...?

257		Impact de la réorganisation sur les qualifications : il semblerait que <b>globalement</b> , à métiers identiques, les classifications des métiers qui ne seraient plus exercés à Lyon ne soient pas mieux classés que ceux qui seront pratiqués (ex : indemnitateurs IRD en majorité classe 4 => si passage sur Plateforme Auto, classification identique / Gestionnaires Vie en majorité classe 3 => Gestionnaires Collectives en majorité classe 3)
258		Quelle logique a prévalu pour le maintien d'un service Indemnisation Auto (Epaves) à Bordeaux alors que la plupart des autres activités Indemnisation Auto sont regroupées à Lyon ?
259		Quelle logique a prévalu pour la suppression de la Plateforme Auto de Tours ? Ne va-t-on pas connaître à moyen terme une baisse de la qualité de service aux clients directs et à son corolaire, la NPS, durant la phase de formation des nouveaux indemnitateurs Indemnissimo sur Lyon et durant la phase de formation des indemnitateurs de Tours à un métier Vie ? De plus, nous sommes fort surpris de constater que nous passerons de 60 indemnitateurs Indemnissimo à Tours à 49 à Lyon au vu du tableau de la <i>page 251</i> (Tours) et de l'organigramme de la page 144 (Indemnissimo Lyon). – 20 % de l'effectif avec la seule amélioration des outils ?
		<b>Wasqueal</b>
260		Pour le site de Wasqueal, il est prévu le transfert de 10 postes Corporel Légers Courtage: il s'agit de gestion de masse (grand nombre, donc erreurs répétitives possibles), et du secteur Courtage (et non agents). Le transfert (alors que les compétences sont sur place) peut perturber la qualité de service (et plus car les courtiers sont volatiles, contrairement aux agents, donc possibilité de perte de CA). Quelles sont alors les raisons du transfert ? Les risques inhérents au transfert ont ils été pris en compte ? En quoi une organisation avec ces dix postes sur le site de Wasqueal est inefficace ?
		<b>Rennes</b>
261		Présentation détaillée des différents postes : quand?
262		Y aura-t-il des référents techniques ?
263		La pré-affectation se fera quand, par qui, sur quels critères ? Crainte de parachutage (copinage)
		<b>Principes de construction de l'organisation cible</b>
264		Comment ont été prises en compte les compétences présentes dans les régions lors des transferts d'activités notamment pour les Métiers et Opérations ?
265		Quel est le planning de mise en place des réorganisations prévues et des phases préparatoires (formation, mobilité, apprentissage) ? Quel est le P.E.R.T et l'articulation des changements d'activités des sites cibles ?
266		Quels sont les critères retenus par l'Entreprise pour décider de la pérennité d'un site ?
267		Quel est le seuil de rentabilité d'un site de province ?

		<b>IMPACTS</b>
<b>268</b>		Peut-on avoir un aperçu des différents types de contrat de travail sur les clauses mobilité géographique, limite des zones géographiques ?
<b>269</b>		Quels sont les impacts corrigés des départs en retraites site par site ?
<b>270</b>		Comment la Direction envisage-t-elle la gestion des impacts en région ?
<b>271</b>		Quelle est la différence entre conseiller santé et force de distribution commerciale ? Comment les postes ont-ils été différenciés ? Comment sont-ils fusionnés ?
<b>272</b>		Sur les sites en déficit d'effectifs (nb de postes cibles inférieur au nombre de postes actuels) quelle activité exerceront les collaborateurs qui ne sont pas mobiles et qui ne retrouveront pas une fonction à qualification équivalente notamment les cadres dans les sites en région : Marseille, Rennes, Lille ?
<b>273</b>	231	Quid du détail des motifs et des processus de fermeture des postes et du reclassement des salariés ?
<b>274</b>		Lorsque la suppression du poste ne coïncide pas avec un départ naturel, comment est reclassé le salarié ?
<b>275</b>		L'employabilité des personnes concernées par les fermetures a-t-elle été mesurée, si oui selon quels critères ?
<b>276</b>		Dans le cadre de la GPEC en cours, une identification des compétences en lien avec les objectifs stratégiques actuels a-t-elle mise en place : un référentiel des compétences et une cartographie des métiers impactés sur les sites ont-ils été réalisés ?
<b>277</b>		Des entretiens individuels d'évaluation des compétences étaient-ils réalisés régulièrement dans le cadre du suivi des carrières ?
<b>278</b>		Des dispositions spécifiques vont-elles être négociées pour l'incitation à la mobilité géographique des salariés concernés (prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail / primes / aide au logement...) ?
<b>279</b>		Combien de personnes seraient concernées par un « départ naturel » : des accords seront-ils négociés pour des retraites anticipées par exemple ?
<b>280</b>		Des mesures d'accompagnement spécifiques pour les personnes de 50 ans et plus sont-elles prévues, que ce soit dans le cadre de la mobilité interne ou externe ?
<b>281</b>		Des plateformes téléphoniques vont-elles se substituer aux métiers de conseillers clientèle d'agence ?
<b>282</b>		Quelles sont les formations envisagées, le DIF va-t-il être utilisé dans cette logique ? la VAE ?
<b>283</b>		Compte tenu de la pyramide des âges, les formations dans le cadre de la mobilité fonctionnelle seront-elles ouvertes à tous, notamment dans l'hypothèse de mobilité fonctionnelle transverse ?
<b>284</b>		Des évaluations internes ou présélections, des salariés pouvant avoir accès aux formations, vont-elles être mises en place par la Direction ?
<b>285</b>		Un calendrier est-il prévu s'agissant notamment des délais de réflexion des salariés sur la possibilité de se positionner sur une mobilité ?

<b>286</b>		Une segmentation par âge au niveau de la typologie « clients » a-t-elle été faite, s'agissant notamment de la vente du produit « Santé » ?
<b>287</b>		Quel est le calendrier prévu pour les fermetures de postes ? Il ne faut pas que celles-ci interviennent tant que la charge de travail existe ?
<b>288</b>	75	La réorganisation est présentée comme un moyen de créer des pôles de compétence et de favoriser les parcours professionnels. Qu'en est-il en matière d'emplois repères ? Quelles perspectives sont envisageables (parcours professionnels) ? Quels sont les niveaux de classification correspondants ? L'optimisation et l'automatisation des processus ne vont-ils pas à l'inverse de ce qui précède ?
<b>289</b>	74	Pourquoi parler de création alors que cette structure existe depuis la réorganisation de juillet 2007 ? Poids des activités des petits et moyens courtiers ? Incidence sur les équipes courtage ?
<b>290</b>		y aura-t-il des incitations à mobilité fonctionnelle pour certains "profils" de gestionnaire ; exemple : un indemnisateur matériel auto sera-t-il incité à postuler en indemnisation corporelle ?
<b>291</b>		Qui va assurer la formation ? Les formations seront-elles dispensées par des organismes externes ou des collaborateurs de l'Entreprise en fonction ? A partir de quand les formations vont-elles débiter ?
<b>292</b>		Les personnes voulant postuler dans un secteur d'activité restant sur leur site mais pour lesquelles leur fonction initiale est maintenue, seront-elles "empêchées" (soit impossibilité de faire autre chose) ; exemple : un souscripteur désireux de faire de l'indemnisation ou travailler pour le Réseau ? Des personnes initialement non concernées par une suppression de poste pourront-elles demander une mobilité fonctionnelle ? Si oui, comment sera traitée cette demande ?
<b>293</b>		Comment la croissance de 500 postes (478 à AFC) de commerciaux supplémentaires à l'horizon 2011 peut-elle être assimilée, selon votre présentation, à l'effectif global sachant qu'un poste de commercial ne peut pas se comparer à celui d'un administratif et que le passage de l'un à l'autre ou vice-versa est au mieux peu probable et au pire non souhaité par vous ?
<b>294</b>		La mobilité géographique forcée étant exclue, le déplacement du CRC vers Nantes ne sera pas facile pour les collaborateurs concernés. Même si ce sont des commerciaux qu'envisagez-vous pour eux sachant qu'ils ne pourront pas, tous, rejoindre les postes de commerciaux "terrain".
<b>295</b>		Nous sommes surpris de l'addition dans les chiffres présentés des collaborateurs commerciaux et des collaborateurs administratifs. Compte tenu de la spécificité de ces deux populations ainsi et surtout pour une meilleure visibilité effective, pourrions-nous disposer de tableaux pour chacune de ces populations, par site et unité
<b>296</b>		L'Entreprise peut-elle nous communiquer la pyramide des âges des salariés du site et ce, par direction ?
<b>297</b>		Pour les salariés des PFTI, n'est-il pas temps d'envisager l'intégration dans le salaire de la prime mensuelle en contrepartie des contraintes particulières inhérentes au travail en plate-forme ?
<b>298</b>		Impacts sur la représentativité des instances du personnel (CE/DP/CHSCT) sur Louis Blanc - 10 élus. Que prévoit l'entreprise sur ce sujet ?

<b>299</b>	137 - 138	En CEC, le Président a parlé "solutions de mobilité vers des métiers para-commerciaux". Quelles sont les populations concernées ? Où les retrouve-t-on dans le livre IV ? Combien de postes ces solutions concernent-elles et où seront-ils situés ?
<b>300</b>		Dans le cas de la suppression des postes "support de proximité", quand et comment peut-on déclencher auprès de la DRH, un projet de formation métier ?
<b>301</b>		Le métier de "support de proximité" n'est pas un métier d'assurances au sens propre du terme. Est-il possible d'estimer la durée d'une formation métier, si le choix se fixe sur un pôle assurance spécifique, ceci afin d'extrapoler le temps qu'il faudrait pour intégrer une nouvelle Direction ?
<b>302</b>		Le fil conducteur du livre IV est la réduction des effectifs non commerciaux (- 304 aux Opérations et - 175 aux Métiers). On constate également une diminution des postes de Managers (estimée à - 50% pour Lyon). Quel sera l'impact de la réorganisation sur les qualifications actuelles. N'allons-nous pas vers des postes à classifications inférieures en région ? Ainsi le tableau présenté à la page 246 ne permet pas d'analyser les impacts de cette organisation sur les emplois. Pour quelle raison ne nous a-t-on pas remis un tableau présentant les effectifs au 01/01/2008 et au 01/01/2011 par catégories (Administratifs, Inspecteurs, Commerciaux) et statuts (Employés, Cadres). La notion de Cadres Managers et Cadres Techniques est importante car en cas d'absence de vocation de mobilité géographique, quelles solutions vont leur être proposées ? Transformation en cadre technique, en tuteur ? Certains Cadres vont-ils occuper des fonctions non cadre ce qui aura pour conséquence une stagnation de leur carrière ?
<b>303</b>		Des mutations géographiques seront-elles possibles ? Les salariés, dont l'activité part dans une autre région, pourront-ils suivre leur activité s'ils le souhaitent ? Si un salarié souhaitait suivre son poste actuel sur un autre site, serait-il prioritaire ?
<b>304</b>		Quelles mesures l'Entreprise compte-t-elle prendre pour s'assurer qu'il n'y aura aucune dérive et aucun abus nulle part sur les consignes de mobilité ?
<b>305</b>		En terme de reclassement sur un site, les salariés dont l'activité a été transférée sont-ils prioritaires par rapport à des collaborateurs choisissant la mobilité géographique afin de conserver leur métier ? Comment va se passer le "recrutement" en interne ?
<b>306</b>		Comment se dérouleront les transferts de tâches ?
<b>307</b>		Sur les sites qui ferment, si un collaborateur a un projet immédiat, pourra-t-il négocier son départ dans le cadre du livre III ?
<b>308</b>		Quelle sera la procédure de fermeture des sites de Montpellier, Nice, Grenoble et Reims ?
<b>309</b>		A quelle date est prévue la fermeture des sites de Montpellier, Nice, Grenoble et Reims ?
<b>310</b>		Quelles seront les mesures de préretraite proposées par l'Entreprise dans le cadre du PSE ?
<b>311</b>		Quel sera le calendrier des fermetures des bureaux santé et donc des transferts d'activité vers les bureaux restants ?
<b>312</b>		Les départs transactionnels en cours sont-ils stoppés ?

<b>313</b>		Les Directions Métiers et Opérations ont pour objectif à l'horizon 2011, une diminution des effectifs de l'ordre de moins 443 personnes. Comment dans ces conditions pourront être reclassés les salariés de Louis Blanc et ceux de Reims qui viendraient sur Paris ?
<b>314</b>		En cas de mobilité géographique vers IDF, les frais de transports (TGV) et de stationnement (Parking) pourraient-ils être pris en charge par l'Entreprise.
<b>315</b>		Sur le site de Reims, 50% des collaborateurs pourraient être "candidats" à une mobilité géographique. Vers quel site ? Pour exercer quels métiers ? IDF est le site plus proche de Reims et les activités exercées y sont similaires.
<b>316</b>		Comment maintenir la productivité, la qualité de service et donc la satisfaction des clients pendant la période transitoire de formation de la quasi totalité des salariés du site ?
<b>317</b>		A quel moment la Direction exigera-t-elle un retour sur investissement de la formation ? Y aura-t-il un contrôle d'aptitude à l'issue de la formation, comment, par qui ?
<b>318</b>		La formation des futurs gestionnaires du centre indemnisation se fera-t-elle sur le site ? Sous quelles formes se dérouleront les formations ; dans les services, théoriques, pratiques, etc. ?
<b>319</b>		La RH a-t-elle prévu de délivrer une information aux salariés sur la GPEC et sur les conditions prévues pour la mobilité ? Nous avons reçu très peu d'informations de la part de l'Entreprise sur la GPEC qui, de toute évidence, serait un point d'articulation du plan. Qu'en est-il ?
<b>320</b>		Est-il possible d'obtenir un bilan de compétences pour son reclassement ? Si le poste proposé par l'Entreprise est accepté, le collaborateur peut-il demander la prise en charge d'un bilan de compétence par l'Entreprise ?
<b>321</b>		Tout les collaborateurs auront-ils un entretien individuel pour évoquer leur changement de poste ?
<b>322</b>	235	Pas de transfert prévu AGFI vers les autres unités mais suppression de 114 postes. Quelles alternatives pourraient être proposées ?
<b>323</b>		Pourquoi n'y a-t-il pas de prime de prévue pour la mobilité fonctionnelle ?
<b>324</b>		Qu'en est-il de la reconnaissance du travail accompli depuis plusieurs années pour le collaborateur dont l'activité disparaît et dans laquelle il s'est investi, suite ou pas à de précédentes réorganisations ?
<b>325</b>		Y aura-t-il des descriptifs de postes précis ?
<b>326</b>		Exercerait-il ses 2 métiers en parallèle ?
<b>327</b>		Quel serait le nombre de cadres classes 5, 6 et 7 dans la nouvelle organisation de Strasbourg ? Dans quelle proportion par rapport à maintenant ?
<b>328</b>		Quel écart serait possible entre le niveau de reconnaissance dans la classification et le poste proposé ? Dans le cas de figure d'un cadre (classe 5 par exemple) susceptible de se voir proposer un poste non cadre (4 et <), quel est l'accompagnement envisagé par la Direction en terme de : - Maintien du financement de la garantie minimale de points (GMP) pour les salaires inférieurs au SAMB ? - Prime de mobilité fonctionnelle (hors mobilité géographique et hors GPEC) impliquant un déclassement ?

<b>329</b>		Y aura-t-il une période d'essai ? Que se passerait-il pour le collaborateur qui, bien que s'investissant dans ses nouvelles fonctions, ne parviendrait pas à tenir efficacement et sereinement sa nouveau poste ? Un autre choix pourrait-il lui être proposé ?
<b>330</b>		La motivation, outre celle d'avoir un emploi, peut être aussi liée à l'intérêt porté à cet emploi, plus imposé que choisi. Quelles mesures supplémentaires ou d'accompagnement, hormis la formation nécessaire au nouveau métier, seraient prévues ?
<b>331</b>		Face à la spécialisation des sites et à l'industrialisation de l'activité, que serait-il prévu pour éviter la lassitude liée à la répétitivité des tâches ?
<b>332</b>		Qu'est t'il prévu pour les quinquas ?
<b>333</b>		Les départs en retraite seront-ils remplacés ou va-t-on vers une diminution progressive des effectifs ?
<b>334</b>		A 57 ans et 37 ans d'activité, y aura-t-il la possibilité de partir, soit en préretraite, soit en départ négocié avec prise en charge par l'Entreprise des cotisations jusqu'au départ en retraite prévu à 60 ans.
<b>335</b>		Les jeunes préparant un BTS dans l'Entreprise auront-ils l'espoir de se voir proposer un CDI ? Que va-t-il se passer pour les contrats de professionnalisation en cours sur les directions impactées (Indemnisation, Collectives) ?
<b>336</b>		Peut-on négocier un licenciement ?
<b>337</b>		Si plus de 9 personnes du site refusent les postes proposés, se retrouve-t-on en situation de PSE ?
<b>338</b>		Dans le cas d'un projet externe de création d'entreprise par exemple, une aide financière de l'Entreprise est-elle prévue ?
<b>339</b>		Est-ce que le collaborateur quittera totalement son poste actuel pour être formé sur son nouveau poste, ou sera-t-il formé sur son nouveau poste en étant toujours sur son ancien ?
<b>340</b>		Avec ce plan, comment l'Entreprise perçoit-elle l'évolution de carrière des collaborateurs de province ? Identification des sites "en se fondant sur [...] la capacité des sites à évoluer (en fonction des compétences existantes". N'est-ce pas antinomique avec la transformation complète d'un site sur une nouvelle activité (par exemple Marseille en Santé) ?
<b>341</b>		Le bouleversement lié à ce changement de métier pourrait générer des troubles psychologiques importants et se rajouter à ceux que peuvent déjà supporter les collaborateurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Entreprise. Que serait-il prévu dans ce cas ? L'Entreprise ne pourrait-elle pas venir en aide aux salariés en mettant en place par exemple un cellule d'aide psychologique ? Certain de nos collègues vont déjà mal et nous devons les aider. Saurons-nous le faire en interne ? Ne faudrait-il pas faire appel à des professionnels ?
<b>342</b>		Quel est le calendrier du plan de transformation ? A partir de quelle date les salariés vont-ils commencer à travailler sur leur nouvelle activité ?
<b>343</b>		Y aura-t-il mobilité géographique des autres sites vers Toulouse afin de prévoir la pérennité du site au terme du plan ?
<b>344</b>		Y a-t-il des possibilités de mobilité géographique pour un salarié qui souhaite continuer d'exercer le même métier ?

<b>345</b>		Les salariés de la santé ont, pour la plupart, une grande expertise dans leur domaine et vont être formés à un nouveau métier. Ces personnes étant proche de la retraite, la formation dispensée ne leur sera pas longtemps utile. Face à ce constat, les salariés pourront-ils être compétitifs ?
<b>346</b>		Dans le cadre des restructurations, ne serait-il pas opportun de créer un nouveau site national sur intranet "postes à pourvoir", distinct de "opportunités" pour éviter toute confusion, et y annexer en toute transparence, le profil, la classe et le lieu des postes vacants.
<b>347</b>		AGF ne pourraient-ils pas accompagner et appuyer les conjoints dans leur recherche d'emploi suite à une mobilité géographique d'un collaborateur AGF ?
<b>348</b>		Depuis quelques temps, l'Entreprise fait l'éloge des sachants. Qu'en est-il aujourd'hui avec ce qu'elle propose ?
<b>349</b>		Quel est l'intérêt de faire des EAD cette année alors que les activités cibles du site ne sont pas définies pour l'année à venir (exemple : demande de formation, demande de changement d'activité sans déplacement géographique) ? L'EAD peut-t-il être mené en faisant abstraction du plan 2011, ou, comment fixer les objectifs pour 2008 ?
<b>350</b>		L'entreprise espère-t-elle un retour sur investissement au titre de la formation qu'elle va dispenser aux collaborateurs dont certains seront à la retraite d'ici la fin du plan ?
<b>351</b>		Comment vont s'effectuer les augmentations d'effectifs pour aller vers les effectifs cibles (Nantes + 60 et Tours + 52) ? Peut-on espérer des recrutements externes en plus des mobilités géographiques vraisemblablement insuffisantes ?
<b>352</b>		La prime inhérente au travail le samedi matin sera-t-elle intégrée au salaire comme cela avait été fait pour les salariés de la PFT de Bordeaux en 2004 ?
<b>353</b>		A partir de quels critères se feront les affectations sur les postes à pourvoir ? Le RRH sera impliqué dans cette opération? En attendant le transfert effectif de l'activité, les salariés qui assurent le maintien de l'activité pendant la période transitoire, peuvent-ils postuler dès maintenant sur d'autres postes ? Ne risquent-ils pas d'être bloqués pour des raisons de service ? Plusieurs choix de "nouveau métier" seraient-ils proposés au collaborateur concerné ? Y aura-t-il des descriptifs de postes précis ? Le collaborateur, à qui il serait proposé un nouveau métier totalement différent de celui qu'il occupe par choix, par envie, par passion, selon ses compétences, aurait-il la possibilité de refuser son nouvel emploi ? Que se passerait-il dans ce cas ? En cas de refus du poste proposé ou à partir de quel énième refus, un licenciement serait-il engagé ?
<b>354</b>		Définition d'un manager et d'un chef d'équipe (classe, cadre, non cadre) ?
<b>355</b>		Pour les salariés à former : quels moyens ? structures spécifiques RH dédiées au reclassement ?
<b>356</b>		Les lignes hiérarchiques dans les structures vont elles être raccourcies ?
<b>357</b>		Définition du poste : est ce une personne rattachée à une section budgétaire de direction ou physiquement rattachée ? La notion de poste inclut-elle les postes tenus par : les salariés en mission temporaire, les intérimaires, CDD, alternance, apprentissage ?
<b>358</b>		Quel avenir pour la direction Outre-mer ,même si elle est en dehors du « scope » ?

<b>359</b>		Les postes supports de la DRH ont été centralisés en sera -t-il de même pour la régulation sociale et la formation ?
<b>360</b>		L'outil de formation SIRH sera t il modernisé ?
<b>361</b>		Quelles mesures sont prévues pour accompagner les RRH dont le poste est supprimé ?
<b>362</b>		les personnes voulant postuler dans un secteur d'activité restant sur leur site mais pour lesquelles leur fonction initiale est maintenue, seront elles "empêchées" ( soit impossibilité de faire autre chose") exemple un souscripteur désirant faire de l'indemnisation ou travailler pour le Réseau ?
<b>363</b>		Comment faire coïncider les 700 départs naturels avec les suppressions envisagées ? En effet, il est des secteurs ou le nombre de départs naturels + départs en retraite sera inférieur aux chiffres attendus. Quid en ce cas des salariés surnuméraires ? Ce cas de figure n'est même pas évoqué.