



Cette communication de fin d'année vous permettra de prendre connaissance des sujets que nous avons traités ces dernières semaines, et ceux qui restent en cours pour le début d'année 2023.

Vous trouverez sur notre site internet les avis que nous avons rédigés avec les autres organisations syndicales sur :

- La consultation sur la politique sociale de l'Entreprise ;
- La consultation sur le plan d'entreprise, dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Nous vous invitons à lire ces 2 documents car ils expriment sans concession notre vision de la situation de l'entreprise.

Revenons sur 4 sujets importants auxquels nous avons contribué ces derniers mois et que nous reprendrons dès la rentrée de janvier pour certains d'entre eux.

LE FLEX OFFICE



La façon dont le projet est mené est très surprenante à plusieurs titres.

Un groupe de 80 personnes toutes activités et tous sites confondus a été créé et chargé de réfléchir sur le sujet, d'échanger avec les salariés du Groupe et de faire remonter leurs suggestions, préoccupations et inquiétudes. Qu'est ce qui sera finalement pris en compte ou pas à l'issue de tous ces travaux ? **nous ne le savons pas.**

Les Directeurs ont pu disposer récemment de plans (macro-zoning) et ont informé les managers des sites concernés qui ont également formulé un certain nombre de questions et de réserves. Qu'est ce qui sera finalement pris en compte ou pas à l'issue de ces échanges ? **Nous ne le savons toujours pas.**

Il est prévu au cours du 1^{er} trimestre 2023 que la synthèse de tous les travaux et échanges soient présentée aux managers et aux représentants de proximité des établissements concernés. Quelle seront les possibilités de faire évoluer et adapter les aménagements aux activités et aux métiers et à la configuration des sites ? **Nous ne le savons pas non plus.**

Le moins que nous puissions dire est que la Direction entretient **un flou complet** sur un sujet qui inquiète un grand nombre de salariés et qui va dégrader les conditions de travail, notamment celles des managers, directeurs compris, qui vont tous perdre leur bureau individuel, devenu inutile du point de vue de la Direction Générale.

Nous ne sommes donc pas rassurés et nous resterons vigilants sur ce sujet pour que les choses soient réellement adaptées à nos métiers.

La Direction a organisé des visites de locaux d'entreprises externes qui sont en Flex office. Malheureusement et sans surprise, les lieux qui ont été visités par les relais Flex Office en novembre ne correspondaient évidemment pas à la réalité de notre Groupe et donc à nos besoins pour exercer sereinement nos activités. Ces visites ont permis de montrer aux personnes du Groupe qui se sont déplacées des environnements très éloignés de notre quotidien et largement au-dessus de nos moyens en matière d'aménagements.

La Direction essaie de vendre un produit qui n'intéresse pas grand monde, en oubliant qu'une très grande partie des salariés du Groupe ne travaillent pas dans une Start Up mais dans les périmètres de la gestion, avec des besoins d'équipements adaptés et une attention particulière à porter à la question des nuisances sonores.

La Direction fera certainement une large communication interne et externe sur ce sujet en rappelant, à ceux qui n'auraient pas compris, les bonnes raisons qui ont présidé à ce choix, notamment les économies qui seront réalisées (dont nous ne verrons certainement pas la couleur) mais qui omettra de parler d'une nouvelle dégradation des conditions de travail.

En complément de ces précisions, nous vous invitons à lire (ou relire) l'avis d'abstention de la CFE-CGC sur le Flex Office posté sur notre site internet.

C'est un des sujets majeurs que nous continuerons d'instruire à la rentrée

QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail)

Lorsque la Direction a énormément insisté en septembre 2022 pour signer un accord avant la fin de l'année 2022 en mettant en place un calendrier de réunions, qu'elle-même ne pouvait pas tenir, nous étions dubitatifs et nous l'avions exprimé. Début novembre, la CFE-CGC a indiqué qu'elle ne pourrait pas suivre un nouveau planning devenu complètement irréaliste par l'ajout de réunions en novembre et décembre et qu'elle n'y participerait plus. Les autres organisations syndicales nous ont suivi et la négociation a été renvoyée à 2023.

La Direction semblait très pressée, nous rabâchant réunion après réunion qu'il était indispensable de signer un accord avant la fin de l'année 2022. Nous n'avons finalement pas beaucoup avancé sur le sujet, mais la surprise vient du fait que ce projet, présenté comme prioritaire par la Direction en 2022, a complètement disparu du calendrier social 2023.

Nous nous interrogeons sur l'opportunité d'être signataire d'un accord QVCT quand la stratégie de la Direction et les actes qui en découlent semblent aller dans le sens inverse de la raison d'être de la QVCT.



PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA DISTRIBUTION OMNISCANALE ET DE LA RELATION CLIENT ET SES CONSEQUENCES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Rien que le nom de ce nouveau projet de réorganisation de la Direction Commerciale n'est pas facile à comprendre tant il intègre de notions différentes et pour partie externes à la vocation première d'un réseau de distribution.



La Direction présente ce nouveau projet bâti sur les cendres de la réorganisation précédente dont nous avons dès le départ dénoncé les travers. L'histoire de ces 3 dernières années nous a malheureusement donné raison avec les dégâts que cela a causé au réseau commercial AG2R (arrêts maladie, démissions, licenciements dans une volumétrie bien supérieure aux années précédentes). Ce n'est pas faute d'avoir alerté la Direction depuis 3 ans sur ces dysfonctionnements, l'absence d'outils et de produits pour travailler correctement et la situation de détresse et d'incompréhension d'une grande partie du réseau. La direction n'a rien écouté et rien entendu, et a volontairement laissé pourrir la situation pour arriver au résultat que nous connaissons aujourd'hui. C'est déplorables et surtout irrespectueux vis-à-vis des hommes et des femmes qui travaillent au sein de cette activité.

Et puis surprise, en 2022 la Direction reconnaît (mais qu'à demi-mot, voire pas du tout) que la précédente réorganisation n'a pas été un grand succès.

Et voilà qu'arrive un nouveau projet encore plus ambitieux et impactant pour les ressources toujours présentes dans un réseau déjà en grande souffrance qui plus est dans un contexte de « désert commercial » consécutifs aux nombreux départs observés ces derniers mois.

La Direction fait comme s'il ne s'était rien passé et ne semble pas se pencher suffisamment sur les vraies questions, sauf à ce qu'elle n'ait pas encore les réponses, ce qui serait encore plus inquiétant :

- Retrouver de la sérénité et redonner confiance au réseau commercial par des actes forts et une vraie écoute permettant la prise en compte des questions qui se posent et une réponse adaptée aux différentes situations ;
- Recruter rapidement les ressources nécessaires ;
- Mettre en place de vrais outils de suivi de l'activité et de l'expérience client sans attendre des mois voire des années ;
- Préciser sa stratégie sur l'activité d'épargne salariale, le marché des Particuliers avec une place de plus en plus importante de la VAD, et le marché des Entreprises avec la séparation de la collective et du courtage ;
- Redéfinir les challenges commerciaux pour les adapter à la nouvelle stratégie de l'entreprise.

Il faudra donc que la Direction nous explique comment elle compte prendre en charge ces différents sujets. Quelles réponses va-t-elle apporter aux enjeux et comment va-t-elle intégrer, dans ses réflexions, toute la place qui doit être donnée aux hommes et aux femmes qui constituent cette activité, avec le respect et la bienveillance qui leur sont dûs, pas seulement en parole comme nous l'avons constaté jusqu'à maintenant mais par des actes concrets répondant aux préoccupations et aux attentes légitimes.

Nous serons consultés lors du CSE du 19 janvier 2023, mais il reste encore à la Direction un long chemin à parcourir pour nous donner tous les éléments de lecture et de modalités de mise en œuvre nous permettant de formuler notre avis, et de comprendre comment cela pourra fonctionner ou pas.

Nous ne sommes pas certains que la Direction en ait réellement conscience, tant sa capacité à éluder les problématiques que nous soulevons est forte.

C'est également un sujet majeur que nous suivrons avec la plus grande attention dès la rentrée.

NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)

Nous ne reviendrons pas sur la NAO 2022 puisque la Direction nous a bien confirmé que le sujet était clos. Pas pour nous car le niveau d'inflation que nous connaissons nous a bel et bien impacté violemment en 2022. Une compensation même partielle aurait été la bienvenue, mais la Direction a dit non, nous renvoyant à la NAO 2023.

Ne voyant pas grand-chose arriver pour 2023, nous avons décidé avec les autres organisations syndicales de l'UES AG2R d'adresser, en date du 7 décembre 2022, un courrier aux administrateurs de l'Association Sommitale et à la Direction Générale du Groupe pour rappeler les revendications soutenues par l'ensemble des salariés.



Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les administrateurs,

En février 2022 nous vous avons sollicité afin de vous sensibiliser sur la situation des salariés du groupe dans le cadre de l'ouverture des NAO 2022. Vous avez été sensibles à notre démarche et nous vous en remercions.

A l'époque, nous relevions une forte inflation qui n'a eu de cesse de s'accroître, passant de 3% à la date de notre courrier à plus de 6% actuellement.

Il nous a paru important, avant vos travaux dans le cadre des marathons budgétaires, de vous apporter quelques éclairages qui, nous l'espérons, vous permettront d'aborder ce moment important du groupe en toute connaissance de cause.

Deux objectifs guident notre courrier, à savoir donner des marges de manœuvre à la direction générale lui permettant de proposer des augmentations salariales en cohérence avec l'inflation, ainsi qu'une ventilation davantage portée sur les augmentations collectives que sur les primes. En effet, ces dernières captent le plus gros de l'enveloppe budgétaire pour une minorité de salariés.

Cette méthode de répartition, qui s'est intensifiée ces dernières années, a pour conséquence d'augmenter très peu les bas salaires, d'accroître les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, de mettre en difficulté les managers qui n'ont plus la capacité de valoriser l'implication et la performance de leurs équipes...

Cette politique salariale a rendu impossible ces dernières années l'obtention de signatures des partenaires sociaux aux accords proposés par la direction car ces mécanismes excluent plus ou moins fortement la majorité des salariés.

Tout en ayant conscience des difficultés que traverse le groupe il faut garder à l'esprit que les salariés réalisent des efforts importants avec une réduction continue de la masse salariale et des frais de personnels depuis 2016. Or, un sujet essentiel émerge depuis peu et nécessite une attention particulière, à savoir la capacité du groupe à retenir les talents et à en attirer d'autres pour conserver qualité de service et d'expertise.

Nous vous remercions de la lecture attentive que vous ferez de ce courrier et espérons qu'à votre initiative et sur la base de préconisations que vous pourriez formuler, la direction générale pourra mettre en place une trajectoire de politique salariale pour l'année 2023 en adéquation avec l'engagement de tous.

ALESSO Michel, DSC CFE-CGC,
CAJAZZO-LEQUET Chantal, RS CFTC,
COUTANTIC Yves, DSC FO,
LABAIEYÉ Frédéric, DSC CFDT,
MARMET Gregory, DSC CGT,
RICHARD Cédric, DSC SUD Solidaires,
RUIZ Laurent, DSC UNSA.

Copie à Monsieur Angles, Monsieur Rubichon et Madame Silva.

M.ANGLES nous a répondu le 12 décembre :

Madame, Messieurs,

J'accuse réception du courriel que vous nous avez adressé mercredi 7 décembre dans la soirée à destination de Mesdames et Messieurs les Administrateurs du Groupe. Je vous informe qu'il leur sera effectivement transmis ce jour, en amont des réunions qui se tiendront dans le cadre du Marathon budgétaire.

J'ai par ailleurs pris connaissance avec attention de son contenu.

Les questions que vous y mentionnez font partie des sujets d'actualité auxquels nous sommes collectivement attentifs avec Mesdames et Messieurs les Administrateurs et que nous avons l'occasion d'aborder et de discuter au cours des réunions des instances de gouvernance dans la recherche d'un équilibre permanent. Nos discussions portent ainsi tout autant sur la situation actuelle du Groupe, comme vous le précisez vous-mêmes dans votre courriel, et qui invite à une gestion rigoureuse, que sur l'importance de reconnaître l'implication et l'engagement de nos collaborateurs dans le contexte économique actuel.

C'est d'ailleurs la prise en compte de l'ensemble de ces éléments qui m'a d'ores et déjà conduit à proposer à la Présidence paritaire de consacrer un budget bien plus conséquent que les années précédentes aux mesures salariales applicables en 2023, dont les modalités de mises en œuvre relèvent de la négociation avec vous – représentants des organisations syndicales représentatives – et dans le cadre de laquelle nous recherchons systématiquement un équilibre entre les mesures dites collectives et celles de nature individuelle.

C'est aussi cette situation qui nous a conduit à débiter la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires pour 2023 dès la fin du mois d'octobre afin d'être en mesure de la finaliser rapidement sur le début de l'année 2023 et d'en informer l'ensemble de nos managers et collaborateurs.

Je vous prie de recevoir, Madame, Messieurs, mes sincères salutations.

Bruno Angles

A la lecture de ce courriel, la Direction nous dit qu'elle a pris en compte l'ensemble des éléments de notre courriel, incluant la question de la reconnaissance de l'implication et de l'engagement des salariés du Groupe, et qu'elle va consacrer « un budget bien plus conséquent que les années précédentes aux mesures salariales applicables en 2023 ».



Les données communiquées par la Direction Générale lors du marathon budgétaire des 13 et 14 décembre 2022 vont dans ce sens mais nous n'avons aucune information à ce jour pour savoir ce que le pourcentage évoqué par la Direction intègre ou pas, et surtout comment il sera réparti.

Augmentation collective ? Augmentations individuelles ? primes ? Pour tous les salariés ? avec une répartition équitable ?

Nous ne pouvons rien vous dire de plus aujourd'hui et nous devons tous attendre le 4 janvier 2023, date de la prochaine réunion NAO.

A cette occasion, la Direction devrait nous préciser comment elle voit la répartition de l'enveloppe salariale de 2023.

Une seconde réunion de NAO est d'ores et déjà planifiée le 11 janvier 2023.

Lors de cette négociation, nos objectifs seront de favoriser une forte augmentation collective, de maintenir une enveloppe significative pour les évolutions individuelles, avec une vraie volonté de favoriser le récurrent c'est pourquoi nous ne parlons pas de primes, et de faire coïncider le versement des évolutions individuelles et des primes sur la paie du mois de mars 2023.

Ce sera le premier sujet sur lequel nous ferons valoir nos positions dès le 4 janvier 2023.

Enfin, vous trouverez également ci-dessous une communication de la CFE-CGC nationale sur la réforme des retraites.



LA RÉFORME DES RETRAITES ?

C'EST LE CASSE DU SIÈCLE !

La CFE-CGC est totalement opposée au décalage de l'âge de départ à la retraite. La réforme voulue par le gouvernement est inutile et lourde de conséquences.

- **Il n'y a pas de problème de financement :** notre système de retraite est tout à fait soutenable et pérenne.
- **On nous dit que l'espérance de vie augmente ? C'est faux !** Elle n'augmente plus depuis 10 ans.
- **Partir plus tard à la retraite ?** Pourtant, après 55 ans, les salariés n'ont majoritairement plus leur place dans les entreprises !
- **Les femmes avec enfants seront particulièrement touchées.** Dans le système actuel, elles peuvent prétendre à une pension de retraite complète à 62 ans ou 63 ans. Demain, elles devront attendre 65 ans. Cette injustice est inacceptable.



Le gouvernement veut réformer les retraites pour financer d'autres dépenses au détriment des salariés et des agents de la fonction publique.

La réforme clé à mener est celle conduisant à un meilleur partage de la valeur créée par notre économie.

NON À LA SPOILATION DES CAISSES DE RETRAITE POUR RENFLouer CELLES DE L'ÉTAT.



Décaler l'âge de départ, c'est non, non, et NON !

WWW.CFECGC.ORG



Nous y sommes opposés car les hypothèses de calcul communiquées par le gouvernement sur l'espérance de vie sont erronées ce qui induit à tort des projections de déficits importants.

Avant de décaler l'âge de départ à la retraite, il faudrait que l'état engage une vraie politique pour favoriser l'emploi des seniors.

De plus, la volonté de l'état de faire main basse sur les réserves que l'Arrco- Agirc a constitué depuis des décennies pour garantir la pérennité du régime ne fait plus de doute aujourd'hui.

Il faut bien avoir en tête que le régime de retraite complémentaire des salariés du privé n'a pas coûté un seul denier au contribuable depuis sa création.

Plutôt que de le mettre à mal, l'état devrait plutôt s'inspirer de notre modèle.

Agents de Maîtrise (à partir de la 3D) et Cadres, la



est votre syndicat



Les prochaines réunions du CSE et de négociation :

- CSE (Comité Sociale et Economique) le 19 janvier 2023 ;
- Négociation Egalité Femme/ Homme le 26 janvier 2023 ;
- Négociation GAPEC (gestion active prévisionnelle des emplois et des compétences) le 27 janvier 2023.

Nous ne pouvons pas vous quitter sans
vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année
qui, nous l'espérons,
vous permettront de profiter de moments privilégiés en famille et entre amis.

