

La réorganisation de la Direction des Accords de Branche

Lors du CSE du 28 septembre 2023, nous avons dû rendre un avis sur le projet d'organisation de la Direction des Accords de Branche.

Voici notre avis tel que lu en séance :

« La CFE-CGC ne remet pas en cause le fait de procéder à une réorganisation de la DAB.

Toutefois, pour pouvoir faire adhérer des équipes à une réorganisation, encore faut-il que les équipes concernées comprennent cette réorganisation. Ce n'est manifestement pas le cas.

En effet, malgré les informations communiquées en réunions de Direction et dans cette instance, un certain nombre de sujets nous interpellent.

Nonobstant le discours du Groupe sur l'agilité et sur la co-construction, l'association des équipes aux évolutions, ne semblent pas s'appliquer au projet que vous nous présentez. **La CFE-CGC déplore une fois encore ce travail en chambre.**

Si la CFE-CGC mesure l'importance du redressement technique des Branches, nous sommes convaincus qu'il ne pourra pas se faire sans la mobilisation des équipes en place.

Les salariés de la DAB ont parfaitement conscience que leurs actions auront des impacts directs sur l'activité en gestion et donc sur les emplois de leurs collègues de la Direction Santé/Prévoyance. Cette charge mentale s'ajoute aux incertitudes et inquiétudes liées à votre projet, ce qui pourrait engendrer un découragement des équipes de la DAB.

Certains pans actuels sont remis en cause et déconstruits, quand d'autres auraient mérités d'être approfondis et revus rapidement.

Dans les faits, les impacts sur les salariés concernés ne nous paraissent pas suffisamment pris en compte.

Cette réorganisation aurait pu être l'occasion d'harmoniser équitablement les équipes.

Or, la création de 4 équipes, dont 3 équipes commerciales, nous interroge quant à sa pertinence et sa finalité réelle : Pourquoi un tel déséquilibre entre les 3 équipes ? les effectifs et les portefeuilles ne semblent pas du tout harmonisés.

S'agissant des Technico commerciaux

La redistribution des périmètres et des portefeuilles reste un sujet majeur d'inquiétude, d'autant que les critères d'attribution semblent opaques.

Cette nouvelle répartition sera visiblement engagée très rapidement, sans tenir compte du calendrier actuel des renégociations de fin d'année, et du travail fourni par chacun. Comment les passations de dossiers vont-elles se faire ?

On sait déjà qu'un changement de manager peut nécessiter une période d'adaptation pour le manager comme le collaborateur. Pourquoi faire cette réorganisation maintenant ?

Par ailleurs, certaines équipes sont déjà en sous-effectif aujourd'hui, et les TC en mobilité professionnelle non remplacées pèseront sur la charge de travail de l'ensemble des TC.

On constate d'ailleurs que le nombre de TC est inférieur au nombre de RD.

« Un TC, bien que rattaché à un RD de référence, sera susceptible de travailler avec d'autre RD en fonction du portefeuille attribué et des contraintes d'activité », dans ce contexte la CFE CGC s'inquiète de l'organisation mêlant manager hiérarchique et manager(s) fonctionnel(s), ainsi que des situations anxiogènes qui pourraient immanquablement en découler

Certaines Branches nécessitent plus de travail et plus de compétences techniques que d'autres. Quels seront les critères pris en compte pour hiérarchiser le travail et/ou le manager ? Aucun modus vivendi ne nous a été présenté

S'agissant particulièrement des managers

Nous ne voyons pas la valeur ajoutée du déclassement de certains managers AG2R et nous nous interrogeons sur la véritable motivation de cette décision et le choix des nouveaux managers.

Pourquoi ne pas avoir capitalisé sur l'expérience et les compétences de personnes déjà en place et disposant d'une parfaite connaissance du fonctionnement du paritarisme, des activités Santé et Prévoyance et du management ?

Il faut du temps pour connaître et comprendre les partenaires sociaux des différentes Branches. Cette reconnaissance mutuelle est indispensable pour mener à bien les négociations dans un temps contraint et dans un climat de tension extrême quand les enjeux financiers sont essentiels.

Un changement d'interlocution peut engendrer des impacts négatifs préjudiciables, surtout en pleine période de renouvellement.

Quid de l'impact rémunération quand une négociation de Branche a été menée par un RD et finalisée par un autre ?

Comment seront comptabilisées financièrement les missions transverses des ex-managers devenus simple RD en cours d'année civile ?

En outre, nous manquons de visibilité sur la valeur réelle des dispositifs de formation et d'accompagnement nécessaires dans le cadre du déploiement de cette réorganisation.

S'agissant spécifiquement des commerciaux

Avec les modifications de portefeuilles en pleine période de renouvellement, des questions sur les modalités de calculs des Challenges émergent.

Quid du variable quand une négociation n'est pas menée à terme par le même commercial ?

Quid de la valorisation des missions transverses pour les ex-managers ?

Aujourd'hui le Challenge repose en majeure sur le CA ; comment vont s'articuler les variables de chacun quand des équipes sont déséquilibrées, l'égalité de chances ne semble pas être la même pour tous...

Nous sommes une nouvelle fois confrontés à un projet de réorganisation qui fait abstraction de l'humain, sacrifié sur l'autel de la finance. Les enjeux qui sont toujours mis en avant sont certes réels mais à la CFE-CGC nous pensons peut-être naïvement que les choses pourraient se passer différemment pour répondre aux interrogations et craintes légitimes des salariés concernés.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC émet un avis défavorable sur le projet de réorganisation de la Direction des Accords de Branche. »