

RÉFORME DE LA DISTRIBUTION

Marché des Entreprises (MDE)

LES ORGANISATIONS ET LES OBJECTIFS NE SE DECRETENT PAS, ILS SE CONSTRUISENT AVEC CEUX QUI LES FONT VIVRE

La CFE-CGC partage l'ambition de développement de nos réseaux. Mais, en l'état, nous considérons que le projet présenté ne permet pas d'assurer la réussite commerciale annoncée et qu'il risque de fragiliser les équipes.



La réforme concerne les réseaux commerciaux et tous les métiers qui les soutiennent. Leur performance repose sur une coopération efficace, des moyens adaptés et des conditions de travail préservées. Les organisations et les objectifs doivent se construire avec ceux qui les font vivre.

NOUVELLE ORGANISATION : QUI DÉCIDE, QUI SOUTIENT, QUI RÉPOND ?

Pour les marchés Pro et Particuliers, les périmètres régionaux passent de 10 à 6 régions, ce qui signifie des territoires plus vastes. Pour les Entreprises, une Direction nationale disposera de son budget et de son encadrement dédié.

Les Directeurs régionaux conserveraient leur rôle politique, institutionnel et auprès des structures paritaires, sans autorité hiérarchique sur les équipes Entreprises. Leur soutien devra être inscrit dans leurs objectifs.

La CFE-CGC demande des responsabilités claires et une véritable proximité managériale, malgré l'élargissement des territoires.

PRO ET ENTREPRISES : LA COOPÉRATION DOIT ÊTRE ORGANISÉE

De part et d'autre du seuil de 20 salariés, la concurrence interne reste un risque.
La CFE-CGC exige des règles claires de partage des affaires, la reconnaissance des apports et un outil commun de suivi, promis depuis longtemps mais aujourd'hui toujours absent. Le multi-équipement doit profiter à tous, sans cannibalisation.



DIX COMMERCIAUX SUPPLÉMENTAIRES : UN RENFORT RÉEL, UN DÉFI MASSIF

La direction annonce dix-sept recrutements, dont dix créations nettes de postes commerciaux. La CFE-CGC veillera à la mise en place effective et rapide de ces renforts, en plus du remplacement des départs.

Pour le réseau Entreprises, passer de 74 à 128 millions d'euros en trois ans représente près de 73 % de croissance. Même avec ces renforts, la production moyenne attendue par commercial augmenterait encore d'environ 47 % à effectif cible.

La CFE-CGC souhaite des objectifs cohérents avec les moyens disponibles et des garanties sur les conséquences individuelles de leur non-atteinte, notamment en matière d'évaluation et de rémunération.

QUELS MOYENS CONCRETS POUR RÉUSSIR SUR LE TERRAIN ?

La CFE-CGC exige des engagements précis sur les moyens et leur calendrier de mise à disposition :

- un Marketing transverse
- des produits adaptés et une tarification compétitive ;
- des outils performants ;
- des appuis techniques et commerciaux disponibles, notamment pour les appels d'offres ;
- des partenaires opérationnels et des délais de traitement compatibles avec les objectifs.

MUTUALISER NE FAIT PAS DISPARAÎTRE LA CHARGE DE TRAVAIL

La mutualisation des assistantes et des équipes technico-commerciales ne doit ni désorganiser les coopérations existantes ni devenir un transfert de tâches vers les commerciaux ou une source de surcharge pour les équipes d'appui.

La CFE-CGC demande des effectifs suffisants, des interlocuteurs identifiés, la continuité du service et une mesure réelle de la charge de travail, assortie d'un suivi régulier.

Mutualiser ne doit jamais signifier faire plus avec moins.

APRÈS LE CSE, DES RÉPONSES ET UNE EXPERTISE SUR TOUT LE PROJET

Après une demi-journée de CSE, les réponses de la direction sur les moyens et les conditions de réussite restent insuffisantes.

Demandée par toutes les organisations syndicales, l'expertise confiée à SECAFI a été acceptée. Mais la direction entend la limiter à la réorganisation, en excluant les moyens, les produits, les objectifs et les challenges.

La CFE-CGC demande une expertise globale portant sur l'organisation, les moyens engagés, les objectifs commerciaux, la charge de travail et les conséquences humaines du projet.



UN CALENDRIER SERRÉ, DES GARANTIES À OBTENIR

La consultation est prévue le 18 décembre 2026, pour un déploiement annoncé dès le 1er janvier 2027. La direction maintient ce calendrier alors que des questions essentielles restent ouvertes. La CFE-CGC exige des réponses et des mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux avant la mise en œuvre, puis un suivi pendant le déploiement pour prévenir la surcharge, la pression excessive et l'épuisement professionnel.

Elle restera mobilisée pendant l'expertise et la mise en œuvre pour obtenir les corrections nécessaires et défendre l'ensemble des salariés concernés.

La Direction a pris l'habitude de communiquer sur ses ambitions sans jamais expliciter les moyens qui permettent d'atteindre les objectifs fixés. La CFE-CGC ne peut plus accepter cette façon de fonctionner

AUX CÔTÉS DU MDE, DU MDP ET DES ÉQUIPES D'APPUI :

La CFE-CGC EXIGE DES MOYENS POUR RÉUSSIR ET DES GARANTIES POUR TRAVAILLER SEREINEMENT !



Agents de Maîtrise (à partir de la 3D) et Cadres, la CFE-CGC AG2R est votre syndicat

www.cfecgc-ag2r.fr