



Information – Consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction du Développement Agences

Information – Consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction du Développement Agences - Direction du réseau agences

Information – Consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Développement Courtage et Marché Entreprises

La CFE-CGC a pris connaissance des projets d'évolution d'organisation des Directions du Développement Agences (DDA), du Réseau Agences (DRA) et du Développement Courtage et Marché Entreprises (DDCME).

Ces projets sont de grande ampleur et auront des conséquences sur les activités économiques de MMA ainsi qu'au niveau social.

Au niveau de la DDA, l'objectif est de poursuivre le renouvellement du modèle des agences afin que celles-ci soient actives et progressent sur le marché Pro et Entreprises - marché stratégique pour MMA – et maintiennent le marché des particuliers.

Côté DDCME, le projet vise l'amélioration des résultats techniques, en travaillant sur la rentabilité.

L'objectif affiché est de disposer d'une homogénéité d'organisation sur l'ensemble de la DG MMA. Dès lors, et au sens de la Direction, l'organisation de la DDCME doit être alignée en régions avec celle de la DRA. Or, c'est bien là que le bât blesse puisque le nombre de régions passe de 10 à 8 avec les conséquences sociales que cela comporte. C'est ainsi que les directions régionales d'Orléans et de Toulouse disparaissent.

Les ajustements d'effectifs impactent également d'autres régions compte tenu de la réaffectation de certains départements et du regroupement d'activités sur certains sites.

Globalement, la CFE-CGC n'est pas convaincue par les explications de la Direction sur l'intérêt commercial et stratégique de ce nouveau découpage géographique. Force est de constater que nous sommes en présence d'une réorganisation qui cherche avant toute chose à centraliser en supprimant des régions.

En l'état, le projet ne présente pas de mesures concrètes, en phase avec ses objectifs, pour initier un changement chez les agents qui ne veulent pas se diriger vers les marchés visés par la compagnie. Et on peut hélas penser que certains dispositifs auront davantage un impact coercitif sur les collaborateurs de la compagnie plutôt que sur le réseau des agents. C'est le cas du management de la performance lequel aura pour vocation d'analyser la performance du réseau des agences et de l'inspection, et de proposer des plans d'amélioration. La CFE-CGC tient à exprimer sa vigilance sur ce sujet pour que l'attention ne soit pas centrée uniquement sur l'inspecteur.

Du côté de l'inspection, nous nous préoccupons également d'une augmentation probable du risque routier.

A ce stade – et malgré le passage en CSSCTE – le flou reste de mise sur le calendrier de la sectorisation de l'inspection ou sur le détail des activités et métiers. Des précisions seraient les bienvenues sur les besoins de formation (par exemple pour les IPSP, les SMP, les RSP...). Le cas échéant, des réflexions autour de la rémunération variable devront être menées et, pour la CFE-CGC, aucun nivellement vers le bas n'est évidemment envisageable.

Bref, les interrogations restent nombreuses.

La Direction annonce un travail de coconstruction avec les équipes.

Si la méthode peut paraître louable, elle initie le doute quant à son impact réel : peut-on valablement penser que des éléments si substantiels du projet restent encore à définir avec les collaborateurs ? Cela sous-entendrait-il que les effets de la réorganisation sur l'activité et sur l'avenir des métiers n'ont pas été suffisamment anticipés ? Nous n'osons y croire et cela serait d'ailleurs source d'inquiétude au regard de l'ampleur de cette réorganisation.

Quant au contenu de ces ateliers collaboratifs, les expériences passées nous incitent à une certaine prudence – si ce n'est une prudence certaine. En effet, tant de groupes de travail de ce type se sont révélés très orientés dès leur mise en place et se sont transformés en chambre d'enregistrement. Ainsi, le résultat qui en est sorti a presque toujours été le projet qui a mis en valeur les idées de la Direction, à quelques amendements près.

Cela interroge nécessairement sur la sincérité du dispositif. Qui plus est, des participants seront vraisemblablement des salariés dont les affectations ne seront pas finalisées. Pour la CFE-CGC, un exercice constructif nous semble toutefois indispensable et nous souhaitons donner une chance à la Direction de proposer une véritable concertation où les ajustements seront réellement possibles. Il convient, plus que jamais, de s'appuyer sur l'expertise et l'expérience de nos souscripteurs et inspecteurs. Il en va de la réussite du projet - dans l'intérêt de notre entreprise - ainsi que de la santé des collaborateurs.

Il va sans dire que la CFE-CGC attend un suivi digne de ce nom pour les salariés dont le poste est supprimé et ce quel que soit leur métier, étant rappelé que certains sont sédentaires. Car, pour le moment, la méthode nous apparaît des plus contestable tant sur la forme (annonce du projet en pleine crise sanitaire, la veille de congés d'été et avec une application minimaliste des garanties de la GPEC) que sur le fond (demander aux salariés de se positionner sans connaître dans le détail les contours des futurs postes).

Et permettez nous de vous faire comprendre ce qui se passe dans la tête d'une personne dont le poste va être supprimé ou bien encore totalement changé :

« Oui, mais quelle est la question ? La question, c'est bien le mot ou plutôt les questions. Pour ça je m'en pose des questions. Que se passe-t-il ? Tout allait bien dans ce job, le mien et celui de mes collègues. Et puis, une fois de plus il faut tout changer. Ah ça, j'en ai connu des réorganisations ou la suivante remet ce que la précédente avait supprimé. Pour les objectifs, même difficiles, nous avons toujours fait de notre mieux pour y arriver.

Bon, il me faut activer mon réseau qu'ils disent, trouver moi-même mon futur poste, parler avec mon manager. Il me faut même faire un CV ! Au bout de toutes ces années, ils ne me connaissent pas ?

Je ne suis pas bien du tout avec tout cela. Sitôt à la maison, je vais en parler... Et puis non, je n'en parlerai pas. A quoi bon affoler la maisonnée ?

Franchement je ne suis pas bien, je me sens en péril. Partir d'ici alors que nous sommes bien là où nous sommes que cela soit dans la vie personnelle ou professionnelle.

La réponse est non, mais quelle était la question ? »

La CFE-CGC rend un avis totalement défavorable sur cette réorganisation... fallait-il encore le préciser ?