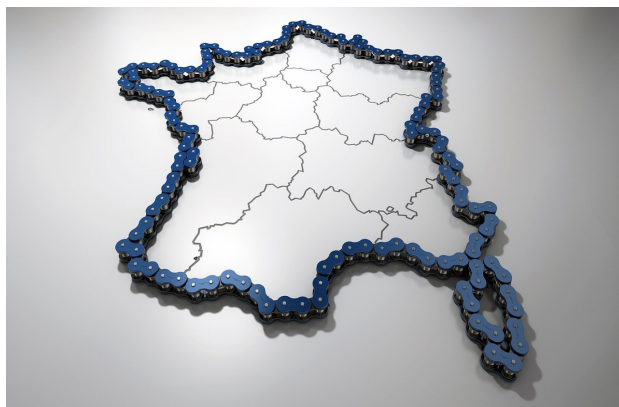




Tour de France des régions : Lorsque l'identité et l'appartenance au Groupe exclut ou marginalise l'individu



A l'heure du grand changement et dans la continuité de la Nouvelle Donne voulus par notre Direction dans un cri de ralliement à l'unisson : « Tous agiles et tous responsables, on ne lâche rien ! ».

Ceci boosté par une dynamique de plan d'entreprise articulé en 8 axes pour rallier nous autres salariés sous une même bannière : satisfaire le client, restaurer l'équilibre, développer la croissance des métiers « rentables », simplifier, changer, réinventer, mettre en œuvre et embarquer tous les collaborateurs.

Un programme haut en couleurs, distillé de manière continue à renfort d'édits, d'enquêtes de satisfaction les unes plus élogieuses que

les autres en termes de résultats pour le Groupe ; un climat somme toute unanime mais où il devient délicat d'y afficher sa singularité.

En l'occurrence, il ne s'agit pas seulement d'une singularité d'avis ou de désaccord mais de situations de vies complexes qui ne permettent pas toujours - dans les faits - de se sentir partie commune de ce grand changement...

Ainsi - à l'instar de l'année précédente - les salariés de l'IRC seront prochainement conviés au « Tour de France des régions » et certaines zones d'ombres (pour lesquelles une Communication complémentaire en amont aurait été bienvenue) persistent en termes d'organisation et autour de la notion d'un bien-fondé au bénéfice de tous ceux embarqués à bord.

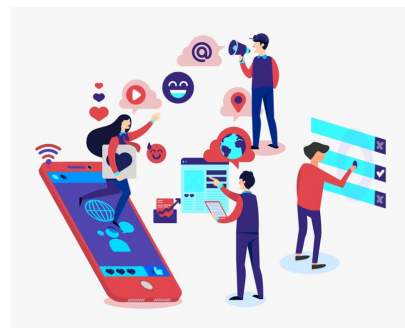
En effet, pour l'heure nous avons tous été plus ou moins prévenu de la date de cet évènement pour chacune des équipes.

A date, certaines d'entre elles n'ont pas reçu officiellement leur convocation au risque de voir cette date officielle déplacée et de devoir pour certains réorganiser leur emploi du temps. Dans ce cas de figure : quid de la garde des enfants pour les familles monoparentales, des rendez-vous médicaux ou autres évènements exceptionnels d'ordre privé ? Aussi, ces demandes d'absence seront-elles (à nouveau) à la discrétion des managers ? Sera-t-il nécessaire de les motiver « plus- plus » en abordant certains sujets liés à notre vie privée ?

A ce jour aucune directive écrite en lien avec ce sujet n'est disponible mais il est dit que certaines demandes d'absence seront vues au cas par cas.

Néanmoins, il ne s'agit là que de la partie émergée de l'iceberg et la flexibilité qui devrait caractériser chacun de nous autres salariés (lol) pourrait pallier ce type de désagréments pour se tenir à flot dans l'embarcation.

Cependant, il persiste des situations moins aisées : est-ce qu'une communication particulière et directement en corrélation avec l'évènement a été faite aux salariés reconnus RQTH ? A nouveau, il va falloir pour ces derniers faire preuve de flexibilité : aller à la recherche des accords pour les moins informés d'entre eux ou devoir suivre le groupe et embarquer à bord au risque d'y mettre leur santé en jeu.



Quelles sont les dispositions directement mises en place pour ces personnes qui ne connaissent pas les accords sur le bout des doigts ou qui tout simplement n'osent pas se manifester ?

J'enfonce une porte ouverte mais il est extrêmement délicat de devoir réclamer un dû alors que le bon sens aurait été d'inclure dans l'échange ou la communication ces cas particuliers pour rassurer l'entièreté des salariés.

(suite page suivante)



(suite) ... Qu'en sera-t-il des salariés en mi-temps thérapeutique ? Vont-ils devoir faire des heures sup' sur un temps officiellement réglementé ? Quid de ces salariés dans une situation d'handicap ? Des cas soumis à l'appréciation des managers et des directions propres à chacun in fine.



Dans un registre similaire, il a été rapporté que certains collègues vont subir un temps de déplacement de près de 6 heures pour assister à une réunion de 10H à 16h. Quelle en sera la plus-value réelle, pour un temps de fatigue et d'organisation disproportionnés face à leur capacité d'écoute et de réjouissance restante ?

N'aurait-il pas mieux valu organiser ces dates sur place dans un souci de sobriété économique et écologique RSE et de captation réelle de l'intérêt de tous ?

En résumé l'envie de rassembler est louable et nous serions les premiers à le demander, mais les moyens (de communication entre autres) mis en œuvre pour les cas particuliers manquent d'anticipation parfois même de discernement quant aux coûts financiers et humains ... Sans compter l'impact sur nos managers qui sont déjà fortement sollicités et vont devoir répondre à des questions qui auraient déjà pu être abordées en amont et associées à l'annonce de cet événement.

LA DEONTOLOGIE MALMENE EN NOTRE SEIN

Un colosse au pied d'argile

Ce ne sont pas les armes qui viennent d'être présentées mais une démission !

Vous avez dit déontologie mon Général ...

Depuis le 1er février 2023, le Général d'Armée Benoit PUGA a été nommé déontologue du Groupe AG2R LA MONDIALE, il est également membre du COMEX, Comité exécutif, et est directement rattaché à notre DG Bruno Angles.

"Et vois-t'y pas" que notre bon Général, d'Armée s'il vous plaît, se fait rattraper par la patrouille dans un article publié, et oui encore par MEDIAPART, n'en déplaise à qui de droit, mais les journalistes de MEDIAPART ne sont PAS des menteurs et sont bien des journalistes libres et indépendants qui pour la grande majorité n'ont plus rien à prouver.

Mais malheureusement, pour notre bon Général, nous pouvons d'ores et déjà nous laisser à penser que ce n'est pas « très joli » pour la déontologie du groupe que de se retrouver embarqué dans une telle affaire ...

"L'enquête judiciaire ouverte par le PNF a conduit les policiers de l'Office central de lutte contre la corruption (OCLCFF) à mener une série de perquisitions, en février 2024, au siège du groupe Cible et de l'ASFE, ainsi qu'aux domiciles de Jean-Pierre Bansard et Benoît Puga, d'après une source judiciaire".

(Extrait art. MEDIAPART Antton Rouget 2024 04 09)

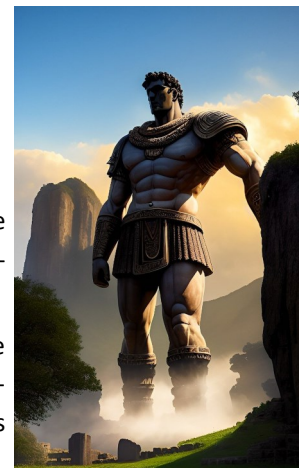
M. Puga se voit donc visé par une enquête du Parquet national financier (PNF), ouverte des chefs de « corruption », « trafic d'influence » et « prise illégale d'intérêts ».

Mais l'honneur est sauf, en bon militaire le Général Puga vient de démissionner ce lundi 15 avril 2024 et Mme Elsa Luyton vient d'être nommée Déontologue du groupe par intérim.

Le Général Puga nous a bien pris de vitesse avec sa démission, dans l'article que nous étions en train de rédiger, nous allons le rappeler à sa carrière militaire, à un certain code d'honneur où tout militaire confronté à une telle situation aurait présenté sa démission sur le champ pour ne pas porter préjudice à son unité.

Tout est bien qui finit bien, le colosse AG2R LA MONDIALE n'est plus sous les feux rouges de la rampe et respire à nouveau.

Du moins espérons que cette « histoire » n'entachera pas plus l'image du groupe ...





La prolifération des canaux de communication

Tous les métiers du groupe sont confrontés à ce phénomène dans un contexte de forts changements, organisation du travail, évolution réglementaire, RH, projet du plan d'entreprise.

Si au début, un canal de communication a pour objectif de faciliter les échanges, leur multiplication est devenue une vraie cacophonie, voire un fléau.

Deux besoins différents s'affrontent : s'informer et partager.

Une information descendante « en silo » ou une information collaborative plus multidirectionnelle.

Quand on trouve que la communication n'est pas assez fluide, on crée un nouveau support, un nouveau canal, le tout sans jamais supprimer l'ancien.

Il faut désormais espérer chercher: la bonne information, la dernière version la nouvelle procédure etc

Avec des moteurs de recherche peu performants, un nombre de canaux en constante augmentation, sans règle de création, sans « mise à jour de l'existant », sans contrôle de cohérence ; tels des animaux nuisibles, les canaux de communication PROLIFERENT.

Il devient chronophage de rester informé. Qui a du temps dédié pour le traitement de ses mails, la lecture des dernières parutions ? Qui a cette mission dans ses objectifs? C'est le paradoxe... Rester informé sans bénéficier d'un temps quotidien pour le faire.

Et pour complexifier le tout, il faut s'assurer d'avoir accès à tous les canaux pertinents pour son métier.

« On ne lâche rien »... Presque une lapalissade quand on voit à quel point il faut s'accrocher pour trouver une information pertinente.



Qui veut la peau de l'AGIRC ARRCO ?

Selon Le Monde, Catherine Vautrin, la Ministre du Travail, confirme à nouveau l'intention du gouvernement de voir aboutir un transfert entre le régime des retraites complémentaires et le régime général afin de le financer.

Le gouvernement veut trouver une solution pour transférer les économies générées par l'Agirc-Arrco grâce à la réforme des retraites vers le régime de base. Le ministère se dit engagé à échanger avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

A l'époque, les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) et le Medef ont signé un accord sur les nouvelles règles du régime des retraites complémentaires.

Le retour de ce dossier dans les échanges entre l'exécutif et les partenaires sociaux s'ajoute à un autre sujet celui de l'assurance-chômage. Le premier ministre, Gabriel Attal a confirmé vouloir reprendre la main sur cet autre domaine du paritarisme.

Il est toujours temps de nous rejoindre et d'adhérer à l'UNSA

[Bulletin d'adhésion](#)



Calendrier social

- Le 2 mai : Négociation QVCT
- Le 21 mai : Commission ASC
- Le 23 mai : CSE
- Le 24 mai : Négociation intéressement