



# LE CANARD DÉCHAÎNÉ

libre ensemble



## SOMMAIRE

- P1 : Retour vers le futur
- P2 : Forces de RS 2022 + Les conséquences de RS 2022
- P3 : Les conséquences + Véhicules de fonction
- P4 : L'équipe UNSA

Directrice de publication  
**Dominique TABARIE**

Conception  
**Samuel CASULA**



Ont Participé  
à ce numéro

L'équipe UNSA

### Contacts :

**Didier BRETON**  
06-60-93-44-95  
**Richard CASELLI**  
06-86-41-82-52

## RETOUR VERS LE FUTUR

L'ambition de Jean-Laurent GRANIER est de faire revenir Generali France dans le trio de tête des assureurs français d'ici 2022.

Tous les secteurs de l'entreprise sont touchés par ce plan « Excellence 2022 » et le Réseau Salarié n'échappe pas à cette réorganisation en profondeur.

Sur le fond, il faut reconnaître que cette évolution est nécessaire. Les clients sont de plus en plus exigeants, la concurrence se renforce, les GAFA risquent de sortir du bois, la réglementation se densifie et les nouvelles technologies évoluent très vite. Autant de raisons qui nécessitent une adaptation rapide et en profondeur ; adaptation qui, soit dit en passant, aurait dû être engagée depuis longtemps.

Pour autant, sur la forme, les orientations décidées et la communication autour de ce projet d'évolution font naître le doute sur les véritables intentions de nos dirigeants.

Lorsqu'on décide de fermer des dizaines de bureaux et de supprimer 9 OD, est-ce qu'on recherche l'efficacité opérationnelle ou davantage la rentabilité économique ?

En éloignant les conseillers de leur bureau et de leur management, est-ce qu'on optimise la structure de l'encadrement ou est-ce qu'on renforce le sentiment d'isolement ?

Lorsqu'on veut augmenter la part de produits à fort niveau de conseil et qu'on diminue la part de la MRH ou GAV tout en développant

une offre Chiens et Chats, cherche-t-on un développement sur le long terme ou davantage une rentabilité immédiate sur des produits de « niche » ?

Quand on refuse de traiter la question de la rémunération en même temps que l'évolution de la gamme de produits est-ce un message positif ou la génération d'inquiétudes légitimes ?

Lorsqu'on refuse de répondre clairement aux questions posées lors des réunions de présentation en OD, est-ce que parce qu'il existe des non-dits ou des décisions trop difficiles à justifier ?

Si le Réseau doit évoluer et que l'objectif est d'en faire un modèle de réseau de distribution haut de gamme, alors il ne faut pas traiter les collaborateurs comme des enfants immatures !

Cette évolution va nécessiter l'adhésion de tous et pour cela il est absolument nécessaire de dire les choses, de faire la lumière sur toutes les zones d'ombres de ce projet et de justifier certains choix qui semblent contraires à l'objectif recherché.

Vous pouvez compter sur les élus **UNSA Generali** pour vous accompagner et pour essayer de faire bouger les lignes (si c'est encore possible).



## LES FORCES DE RS 2022

RS 2022 doit donner les moyens de l'Excellence, avec pour objectifs : baisser la part des solutions à faible niveau de conseil, mieux fidéliser nos clients, optimiser la structure de l'encadrement, améliorer la rétention des collaborateurs, adapter les modes de rémunération et optimiser l'utilisation des locaux.

Des objectifs ambitieux et louables sur le papier qui montrent l'envie d'avancer et d'affirmer le conseil et le professionnalisme du Réseau, pérenniser son modèle dans la rentabilité, devenir un vecteur essentiel de conquête business pour Generali France.

Cela va passer par les produits, les méthodes, la digitalisation des outils, le CRM pour aller vers un service enfin performant tel que :

**Convergence de produits sans écart tarifaire** avec les Agents.

Ex : l'Habitation, la Retraite et la Prévoyance TNS.

**Évolution de l'offre Santé** avec l'idée de télé-prescription, adapté au « reste à charge 0 ».

**Offre Assurances des Animaux.**

**Renouvellement des PC** en 2020 et des Smartphones en 2019 avec changement d'opérateur. YES !

**SKYPE ENTREPRISE** pour des réunions à distance.

**SOCIAL LEARNING** pour une formation dynamique et interactive.

**Logiciel d'aide à la vente Transmission Succession (TESTAMENTO).**

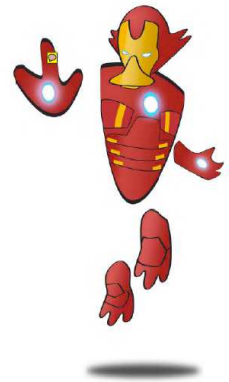
**Parcours de formation des jeunes entrants** ramené à 18 mois, au lieu de 36.

**Un objectif de recrutement** tendant vers 1400 Responsables de secteur.

**Cooptation relookée.**

**Mise en place d'une Organisation de fidélisation** au service des collaborateurs, basée à NANTES.

Rien à dire sur le fond. La direction met en place RS 2022 dans le cadre du plan EXCELLENCE 2022. C'est sur la forme que l'**UNSA Generali** émet d'énormes réserves.



## LES CONSEQUENCES : HUMAIN ? VOUS AVEZ DIT HUMAIN ?

**RS 2022** va modifier notre Réseau, nos méthodes, nos outils, notre cartographie, nos managers, nos bureaux et nos rémunérations. « **Quel beau chantier !** ». Generali investit ENFIN dans le Réseau.

Cependant, quand nous analysons ce projet et « entendons » les non-dits de nos dirigeants, cela nous inquiète !

**La suppression de 9 OD.** Certaines sont logiques car il y avait peu de CC et de chiffres d'affaires. D'autres sont plus difficilement compréhensibles ! La 5<sup>ème</sup> au national supprimée et partagée entre la 2<sup>ème</sup>, la 17<sup>ème</sup> et la 35<sup>ème</sup> ??? La 25<sup>ème</sup> absorbée par la 43<sup>ème</sup> ? Où est la logique ? Qui a décidé ? Copinage ? Et les IMP et CC impactés ? Les AC qui sautent ? Les IMD aussi ? **Humain ? Vous avez dit humain ?**

**La refonte de certaines OC difficilement compréhensible.** On les rebaptise pour ne pas que nous puissions les identifier. Certaines sont rattachées à une OD éloignée de 200 km. On sépare l'équipe ! On divise l'OC en 2 sans expliquer les motivations et les choix. On touche même les OC où l'IMP est en arrêt sans l'avoir prévenu au préalable. **Humain ? Vous avez dit humain ?**

**Les fermetures des bureaux auxiliaires** « cœur de l'ambiance OC » et du travailler ensemble. La direction privilégie les bureaux flexibles ou en co-working, pas toujours adaptés à nos fonctionnements.

**Quid des BUREAUX OD ?** Ils sont pour leur grande majorité (24 des 35 restants) identifiés sur la cartographie comme « site complémentaire à l'étude ». Qu'est-ce que ça veut dire ? **Seuls 10 validés par la direction sont identifiés comme « Site Generali » : VILLENAVE D'ORNON, TOULOUSE, MARSEILLE, LYON, BEZANNES, SCHILTIGHEIM, WASQUEHAL, DURY LES AMIENS, SAINT DENIS, SAINTE LUCE SUR LOIRE ET TOURS.** Et les autres ? Les élus **UNSA Generali** ont posé la question à la direction mais la réponse est : « nous étudions le maintien des bureaux ; rien n'est arrêté ; les CC travailleront bien... » Du pipeau car la cartographie officielle parle plus que le directeur du Réseau. Allons-nous travailler dans notre véhicule avec le bureau virtuel ? Inadmissible ! Sauf si la direction souhaite faire exploser l'état d'esprit et l'esprit d'équipe qui règnent dans le Réseau. De plus où travailleront les AC et les IMD ? **Humain ? Vous avez dit humain ?**





**La suppression de nombreux contrats de la sacoche**, pour des questions réglementaires et aussi car un service dédié contactera directement nos clients pour leur vendre de l'IRD simple et de la GAV, *dans un premier temps*. Les franchises malheureusement restent les mêmes !

**L'annonce répétitive de la solution Emprunteur** pour l'année prochaine, en 2017, en 2018, est encore dans le projet.

**La transformation de notre MIX vers la VIE** avec des discours menaçants de certains managers allant jusqu'à : « je ferai annuler tes contrats IARD si tu ne vends pas plus de Vie !!! »

**L'arrêt des contrats collectifs et de la MP2** qui généraient des adresses et des commissions.

Si nous lisons entre les lignes, l'**UNSA Generali** craint que le RS soit **robotisé** purement et simplement. L'intelligence artificielle nous dira où aller, quoi vendre, chez qui, avec qui, au détriment du facteur **HUMAIN** indispensable à une cohésion d'équipe, aux conseils et aux résultats. **R2D2 le retour !**



## L'OC HUMAINE C'EST QUOI ?

Ce qui fait l'ADN du Réseau côté clients et collaborateurs, c'est l'**Humain**. Or la seule dimension humaine qui apparaisse dans RS 2022 n'est autre que la **Nouvelle OC HUMAINE** qui peut avoir du sens pour faire progresser le collectif. Mais quand nous interrogeons la direction sur le sujet : *quel est le modèle d'une OC ? Comment sera-t-elle composée ? Par qui ?*

La réponse est floue : « *le bon sens doit prévaloir* ». La problématique est de savoir quel est le « bon sens » ?

Faire grandir le collectif ? Le monter en compétence en s'aidant des experts et des moniteurs ? L'accompagner pour l'obtention des primes ?

Ou faire réussir les copains ? Composer des équipes avec les meilleurs pour voler des titres de champions à d'autres ?

Le sujet est trop important pour que la Direction n'aille pas dans le détail du projet et n'en fixe pas les règles.

**Si l'objectif est de constituer les meilleures équipes possibles pour porter le collectif** avec un IMP, un IE, un Moniteur et un Expert, **les OC devront être constituées par un CODEV élargi aux Experts et Moniteurs volontaires** pour faire partie de l'aventure avec les règles du jeu qui en découlent.

Et la Direction devra être très claire dans ses intentions et mettre en place les **règles du jeu APPLICABLES** à tous.

Cela passera par un changement de mentalité ! Le RS va passer d'une culture de Grades à une culture de Missions, et tous ses acteurs, de l'IMD au CC, devront être volontaires et bien informés de leur mission. Pas de dérogation ! Pas de copinage ! Pas de montage stratégique pour les compétitions.

## VEHICULES DE FONCTION

**RS 2022 met ENFIN les EXPERTS en avant.**

Il était temps. En effet, les CC qui ont suivi le parcours EXPERTISE bénéficient de compétences et de connaissances supplémentaires. Et l'**UNSA Generali** n'a jamais compris que ces connaissances ne soient pas utilisées ou trop peu, au sein des OD.

A priori, ces EXPERTS seront utilisés à leur juste valeur. Par contre, ils vont devoir se déplacer beaucoup plus ; certains seront « mutés » dans des OC limitrophes qui n'ont pas la chance d'en avoir, assisteront



aux CODEV (notre demande), accompagneront des CC sur le terrain...

Mais pour tout cela, il faut que Generali leur donne les moyens de leurs missions : **l'UNSA DEMANDE QUE CHAQUE EXPERT, QU'IL SOIT ECHELON INTERMÉDIAIRE OU INSPECTEUR, SOIT ÉQUIPÉ D'UN VÉHICULE DE FONCTION ET D'UNE CARTE CARBURANT.**

De plus, vu les nouvelles OC humaines largement agrandies et sans bureau pour leur majorité, **l'UNSA DEMANDE QU'UNE CARTE CARBURANT SOIT FOURNIE à l'ensemble des CC.**

## Vos représentants UNSA

Dominique **TABARIE** *MONTPELLIER*

Didier **BRETON** *ALBI*

Samuel **CASULA** *STRASBOURG*

Joel **CUNY** *METZ*

Nicolas **FELON** *AUXERRE*

Denis **VIEILHOMME** *DIJON*

Solange **GAUTHIER JANIN** *ANNECY*

Philippe **CAUNEGRE** *PAU*

Richard **CASELLI** *NANTES*

Franck **BELLANGER** *BORDEAUX*

Benjamin **LEYSHON** *GUINGAMP*

Pascal **RIBARDIERE** *MONTPELLIER*

André **DENIS** *NICE*

Christophe **LEGRAND** *LILLE*

Gregory **MARIE** *TOULOUSE*

Pierre **TRICAUD** *LYON*

Sylvain **BERTE** *PARIS*

Jean Pierre **CASULA** *STRASBOURG*

Eric **DUVAL** *ANNECY*