



La Cgète

Venez vous informer!

Sommaire

- LES BILANS COMPTABLES DU CSEE
- BONNE NOUVELLE A L'INDEMNISATION
- PASSE D'ARMES POUR LE RESEAU DES AGENCES
- LES DONNEES SOCIALES
- INFOS DE LA CGT
- LES QUESTIONS DIVERSES DES ELUS CGT



DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !

Les bilans comptables du CSEE



Moment important de la vie du CSEE, la validation du bilan annuel. Bon, faut aimer les chiffres... Mais cet exercice est nécessaire, tant pour pouvoir vérifier l'absence d'abus que parce qu'il s'agit d'une obligation légale.

Et ce sujet n'était pas susceptible de créer de l'affolement car les comptes sont périodiquement vérifiés par les élus. En complément des suivis par les élus, un expert-comptable, puis un commissaire aux comptes, rendent compte de leurs analyses.

Nous savions donc que nous avons dépensé moins que prévu pour le fonctionnement du CSEE, mais plus que prévu pour les activités sociales, culturelles et de loisirs. Or, cette dépense supplémentaire était provisionnée car le CSEE bénéficiait d'une trop forte réserve amplifiée par les années COVID. Et puisque le but d'un CSEE n'est pas de faire de l'épargne mais de servir les intérêts des salariés, la moindre des choses était d'utiliser l'excédent, ou en tout cas une partie, pour permettre à un maximum de familles de bénéficier d'un maximum de prestations.

Et c'est donc sans surprise que les comptes 2022 ont été validés.



Bonne nouvelle à l'indemnisation

Les CMI, CMA et CCA vont bénéficier d'une modification de leur fiche d'organisation.

Sont concernées les vacances d'été (mai à septembre) et de Noël. Pour ces périodes à forte demande de congés, le quota d'absents passera de 34 à 40 %.

Grâce à cette mesure, les salariés seront (un peu) plus nombreux à bénéficier du choix qu'ils avaient demandé, ce qui est un facteur d'amélioration dans l'adéquation vie privée – vie professionnelle.

Toutefois, les congés d'été seront plafonnés à 3 semaines consécutives. C'est là un ancien dogme de l'entreprise. Ceux qui veulent 4 semaines, devront fractionner.

Mais cette évolution n'aura pas d'incidence sur la souplesse des horaires d'été permettant de terminer la journée au plus tard à 17H.

Et une bonne nouvelle en appelant une autre, la mesure démarre dès les congés d'été 2023. **Les salariés qui avaient subi un arbitrage négatif devront être sollicités pour nouvelle étude de leur demande initiale. On rappelle que seules les demandes en Sirh, sont identifiables par la DRH.**

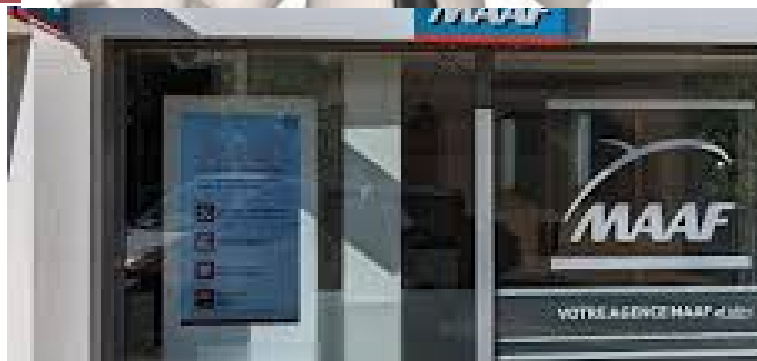
En parallèle, une **expérimentation des horaires individualisés dans les CMA, sera prochainement mise en place**, donc avec une part de flexibilité. Euh... ce ne serait pas ce que les salariés vivaient avant les horaires fixes imposés ?... Bon, reconnaissons que c'est aussi une bonne nouvelle. Certaines propagandes syndicales auraient tort de se gargariser d'être impliqués dans un retour à un état qu'ils avaient eux-mêmes contribué à supprimer par leurs signatures de l'accord temps de travail Covea.

Passé d'armes pour le réseau des agences



Le rapport de la Commission du CSEE sur les conditions de travail a été l'occasion de revenir sur les difficultés vécues par les salariés des agences. Et le moins qu'on puisse dire, c'est que ce fut haut en couleurs.

Rappelons-nous, lecteurs fidèles et géniaux, tous les articles des précédentes Cégètes faisant état du mal-être vécu par les salariés des agences, mais également l'absence de réaction de la RH et de la Direction métier.



Nous avons eu beau balancer tous nos arguments en faveur d'une enquête interne, **la RH, forte d'une mission de blocage, a fait... barrage malgré la solidité des arguments Cgt.** Infranchissable, imperturbable, Drh bien droite dans ses bottes même si on l'a parfois senti tanguer; un roc, que dis-je, une péninsule...

Tout d'abord, la Drh mentionne qu'on ne peut pas faire d'enquête car les causes et situations sont trop nombreuses, plurifactorielles comme elle le dit si bien. C'est justement le problème que nous soulevons C'est pourquoi la Cgt a demandé ce que, RH, direction-métier et le service prévention, comptent mettre en place pour identifier et traiter chaque facteur. Gros pédalage dans la semoule en guise de réponse, mais maintien du refus ... **La Cgt a dénoncé l'absence de toute prévention dans cette entreprise, remplacée par des analyses unilatérales, invérifiables.** Nos élus ont rappelé leur volonté d'y être impliqués.

Mais nous connaissons les solutions qu'ils ont en tête pour combler les vides, ou plutôt leur solution : quelques embauches, et les ITI. Cependant, les CEC ITI ne peuvent suppléer à tous les postes non pourvus. De plus, comme il est noté dans le PV CSSCTE, il n'existe pas de DA ITI. Ce sont donc des DA en poste qui se retrouvent à devoir manager deux voire trois entités, avec la surcharge que cela implique, et donc un risque encore accru pour ces salariés.

Nous notons que 53 postes sont actuellement à pourvoir dans le réseau. Mais ce chiffre est loin des besoins (170 à 200) qui avaient été identifiés par le cabinet ARETE lors de son expertise sur OPALE et NOUMEA et confirmés par le Directeur. Pourquoi cet écart ?

Le seul chiffre de 20% de postes vacants, communiqué par les experts, devrait suffire à lui seul pour alerter les Directions.

Pour rappel, ce chiffre a deux origines :

- Postes non pourvus pour cause de manque d'attractivité (notamment des postes de DA)
- Absentéisme trop élevé, bien au-delà des standards du secteur tertiaire

La RH se refuse à nous dire si ce chiffre de 20 % a diminué, stagné ou augmenté depuis la restitution du rapport ARETE en septembre 2022.

Aaaah, ce souci constant de transparence qui l'anime...

(...)

et, pas de bol, le sujet revient en pleine présentation du bilan social annuel de notre source d'informations supplémentaires, informations allant clairement dans notre sens (voir l'article à suivre sur ce sujet). Pour preuve, voici les chiffres édifiants que nous avons pu relever concernant le réseau commercial entre 2020 et 2022 :

- **Les départs sont passés de 275 à 469.** Les départs de CDI sont passés de 153 à 320. **Les démissions de 35 à 91, les licenciements de 29 à 70, les départs pendant la période d'essai de 21 à 94.**
- **L'absentéisme, qui était déjà à 8.9 %, soit un taux supérieur à la moyenne du secteur tertiaire, est passé à 11.2 %.**
- L'absentéisme des Classe 4 est de 13.8 %.
- **Le montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail n'est pas communiqué. Doit-on en conclure qu'il pourrait être égal à 0 ?**

Nous notons cependant avec satisfaction que la RH a décidé d'entamer une ... réflexion ... sur le travail qu'elle nomme « 5.5 jours sur 7 » et que nous nommerons à la CGT « 6 jours sur 7 ». Heureux de l'apprendre, nous souhaitons cependant savoir quand seront communiqués les résultats de cette « réflexion ». Mais là, gros silence. Espérons que le temps qu'ils passeront à réfléchir à envisager d'y penser, n'ira pas jusqu'à les endormir...



Enfin, nos interlocuteurs **concluent sur une origine privée du dysfonctionnement des agences** : si l'absentéisme y est important, c'est pour cause de maladies, de mal-être personnel, les conditions de travail n'y étant pour rien, évidemment. Seulement, nous qui sommes sur le terrain, contrairement à eux..., **savons pertinemment que l'origine est très majoritairement professionnelle** : pression sur les chiffres, multiplication des tâches, **amplitudes hebdomadaires insupportables, impossibilité de poser les JATT, outils de flicage...** sont autant de facteurs de risques et de mal-être. Sur les 13 agences présentées par la Cgt, la DRH n'admet que deux d'entre-elles en difficulté. S'occuper du dossier, serait pour l'employeur, reconnaître qu'il y a un gros malaise. Impensable pour lui.

Nous ne parvenons pas à comprendre l'aveuglement de la RH et de la direction-métier. **Le mal-être des salariés du réseau ne peut être que source de coût pour l'entreprise** : les postes vacants, les salariés qui quittent l'entreprise et correspondent à autant de compétences perdues, les nouveaux arrivants qui partent avant la fin de la période d'essai car ils n'ont pas trouvé les conditions leur permettant de se projeter dans l'avenir, les agences devant fermer temporairement comme c'est arrivé l'été dernier... **Ce coût pourrait être évité mais nos dirigeants brillent par leur absence de réactivité, leur vision du salarié étant limitée à ses devoirs et non à ses besoins.** Or, leur rôle consiste à maximiser les profits de l'entreprise, et minimiser les coûts. D'où notre question : pourquoi ne réagissent-ils pas ? Dirigeants obtus ? Consignes COVEA ? **Tant qu'ils ne reverront pas leur politique et tant que la prévention des risques professionnels sera traitée avec autant de légèreté, les conditions de travail ne pourront évoluer en faveur des salariés.** Quant à l'information, ce qui tient de l'organisation du travail, ne serait vu qu'au niveau du Csec, non de chaque Csee.

Reste la « réflexion » dont on nous a fait part. Sous quel délai permettra-t-elle de revoir les amplitudes d'ouverture ? Ce qui est certain, c'est que cette « réflexion » n'aurait même pas été envisagée sans l'obstination de vos élus Cgt préférés. C'est dire qu'on part de très, très loin en terme de dialogue social, **car les autres organisations syndicales ont été des plus silencieuses sur ce sujet.** Le PV de séance en attestera. Mais comme le disent certaines d'entre elles (car là où elles sont les plus compétentes, c'est pour communiquer ...), il faut toujours privilégier l'original à la copie...

EN MAI.

CGTCOVEA.ORG

JE VOTE CGT



**GAGNER UNE VRAIE
RECONNAISSANCE
SALARIALE**

la
cggt
COVEA

**REDONNER
DU SENS
AU TRAVAIL**



**GAGNER
UNE MEILLEURE
QUALITÉ DE VIE**

EN MAI.

CGTCOVEA.ORG

JE VOTE CGT



NOS PRIORITÉS

RÉ-HUMANISER ET DONNER DU SENS AU TRAVAIL

- >>> **Redonner sa place** à l'humain
- >>> **Sortir de la pression du chiffre** et des objectifs
- >>> **Revaloriser** la qualité de nos métiers
- >>> **Donner la parole aux cadres** dans l'organisation de leur travail et faire confiance en leur expertise
- >>> **Privilégier le savoir-faire** au savoir-être, accorder une véritable autonomie
- >>> **En finir avec une « posture cadre »** imposée et formatée
- >>> **Développer** une vraie politique de formation qualifiante

GAGNER UNE VRAIE RECONNAISSANCE SALARIALE

- >>> **Augmenter le salaire d'embauche** - minimum PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, soit 3 666 €) - et indexer nos salaires sur l'inflation
- >>> **Corriger les écarts de salaires** entre les femmes et les hommes
- >>> **Permettre aux femmes** d'accéder aux postes de cadres supérieur·e·s
- >>> **Diminuer la rémunération variable** au profit de la rémunération fixe
- >>> **Fixer un écart maximum de 1 à 20** dans l'échelle des salaires
- >>> **Reconnaître et valoriser** les diplômes, les qualifications et l'expérience

GAGNER UNE VRAIE QUALITÉ DE VIE

- >>> **Parvenir à un réel équilibre** vie privée et vie professionnelle
- >>> **Renforcer** le droit à la déconnexion
- >>> **Encourager** la politique de prévention santé notamment pour les risques d'épuisement professionnel
- >>> **Développer le télétravail flexible** pour tou·te·s y compris pour les salarié·e·s en agence
- >>> **Accéder à la semaine de 32 heures sur 4 jours** sans perte de salaire, pour les cadres à l'horaire
- >>> **En finir avec la badgeuse** qui dissimule le temps de travail réel
- >>> **Réduire le nombre de jours du forfait** (sur la base d'une semaine de 4 jours)
- >>> **Avoir une véritable pesée de la charge de travail** lorsqu'on est au forfait
- >>> **Disposer d'un outil capable de mesurer** le temps de travail réel des cadres au forfait

VOTEZ
CGT

la
cgt
COVEA

VOUS PARTAGEZ NOS PROPOSITIONS ?
DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !

Les données sociales



Comme la loi l'y oblige (chacun ayant désormais compris que notre entreprise n'est pas un parangon de transparence...), la RH ne nous communique que les données sociales obligatoires, seulement celles des sociétés de plus de 300 salariés, à savoir MAAF SA (le réseau), EURODEM (l'informatique), EUROPAC (l'indemnisation) et MAAF ASSURANCES (les fonctions support du siège).

Il apparaît que l'effectif passe de 7624 à 7823 au 31 décembre. Mais le nombre de salariés permanents (depuis au moins un an dans l'entreprise) diminue, engendrant un turn-over global allant jusqu'à 1000 personnes par an, ce qui est énorme au regard de l'effectif.

Nous constatons, avec une certaine inquiétude, une augmentation des départs de salariés en CDI entre 2020 et 2022 (de 384 à 527, soit un taux d'évolution de 37%) ainsi qu'une hausse importante des départs pendant la période d'essai, ce qui tendrait à penser que les salariés n'ont pas trouvé à la Maaf les conditions de travail qu'ils attendaient, et donc que l'entreprise n'a pas su se rendre attractive sur le marché de l'emploi, de plus en plus concurrentiel (voir l'article sur les agences). Nous constatons également avec une plus grande inquiétude une évolution importante des démissions (de 83 à 122, soit une évolution de 46%).

Et, de plus en plus inquiétant, **il apparaît une forte augmentation des licenciements, passant de 56 à 105, soit un taux d'évolution de 87,5%**. Quasi du simple au double !!!

La RH n'y voit aucune nécessité de remise en cause, aucun besoin d'analyse. Ses justifications sont purement conjoncturelles, seraient extérieures à l'entreprise. Les conditions d'arrivée et de vie dans l'entreprise, la politique salariale, les objectifs... ne sont en rien responsables des départs. Ne le sont que ces feignasses, notamment les jeunes, qui ne veulent plus travailler... Et circulez, y plus rien à voir... Quant aux licenciements, la RH ne prend même pas la peine d'esquisser une réponse.

Concernant l'absentéisme, on passe de 8 à 9,3%, soit l'équivalent de 700 ETP au quotidien. Ça en fait, du monde. Faut en avoir, des moyens, pour accepter cette situation sans sourciller...

On s'aperçoit que les populations concernées sont **majoritairement en Classes 3 et 4** qui correspondent surtout aux salariés des réseaux commerciaux et de l'Indemnisation, services sous tension depuis un certain temps déjà (voir là aussi l'article précédent sur le réseau des agences).

Il faut savoir que selon les organismes spécialisés en analyse générale des conditions de travail (Sécurité Sociale, CARSAT...), **le taux de 8 % est considéré comme un taux de rupture nécessitant une reprise complète de la politique de gestion des ressources humaines**, sous peine de mettre l'entreprise elle-même en danger. Non seulement le taux de rupture a été atteint, mais également maintenu et accru.

Réponse de la RH ? C'est un phénomène global qui dépasse COVEA. Donc là aussi, c'est pas d'notre faute... Sont-ils totalement inconscients ???

Mais il faut savoir qu'**un groupe de travail a été créé au niveau COVEA sur ce sujet. Reste à savoir qui en fait partie (sachant que ce ne sont que des directeurs...), quels sont ses objectifs et ses délais.** Encore un gadget ou un groupe qui permettra de lutter efficacement contre l'absentéisme ? Nous n'en saurons pas plus.

Les chiffres moyens de la rémunération passent de 43021 à 43901 Euros. Ces chiffres sont peu exploitables car ils ne permettent pas de mesurer la réalité des niveaux de salaires. En effet, tout départ à la retraite d'une personne avec ancienneté, et faisant l'objet d'un remplacement, entraîne une baisse des salaires moyens. Nous constatons cependant **un gros écart entre les salaires moyens des Classes 3 et 4 (34797 et 36184 Euros) avec celui de la Classe 5 (49519 Euros)**. Ceci serait, à nos yeux, une conséquence du turn-over beaucoup plus important en Classes 3 et 4 que dans la Classe 5. **On constate également que si le salaire moyen des femmes est plus important que celui des hommes dans les Classes employés, cela s'inverse et s'aggrave dans les Classes cadres. Et les écarts tendent à s'y maintenir.** De là à dire que plus on est haut dans l'entreprise et plus on est misogyne...

Un indicateur pourtant obligatoire, celui du nombre de salariés ayant bénéficié de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs pendant toute l'année, est manquant. Bizarre... Les salariés des agences auraient certainement apprécié d'avoir l'info...

Enfin, il apparaît que le nombre de mobilités internes COVEA s'élève à 385 en 2022. Il concerne donc moins de 5 % des salariés. Peut-on estimer que ce ratio est très largement insuffisant et que COVEA ne permet pas les évolutions de carrière auxquelles les salariés auraient pu s'attendre en 2018 au moment de la mise en place du statut commun? Chacun appréciera en fonction des plans et souhaits qu'il s'était bâti

Info CGT



Pour la première fois, les questions environnementales ont été discutées entre patronat et syndicats. Malheureusement, le texte de l'accord national interprofessionnel (ANI) manque d'ambition. Une occasion ratée d'atteindre les objectifs de lutte des entreprises contre le réchauffement climatique.

La CGT est défavorable à sa signature.



Face à l'urgence climatique, le patronat a un rôle à prendre et ne peut pas renverser la charge de la responsabilité sur les salarié.es.

Un cycle de négociations sur la transition écologique et le dialogue social avait démarré en juillet 2022 entre le patronat et les organisations syndicales.

Ces discussions ont débouché le 11 avril dernier sur un projet d'accord national interprofessionnel dont la signature a été reportée au 15 mai. La CGT estime qu'il n'est pas à la hauteur des enjeux environnementaux.

« Le texte de l'accord manque d'ambition et de vision d'avenir. Il n'est ni normatif, ni prescriptif.

En clair, il ne crée aucun droit supplémentaire permettant aux salarié.es de se saisir de la question environnementale. Et aucune obligation nouvelle pour les entreprises.

C'est juste un rappel de la loi Climat, et un guide de bonnes pratiques : on est loin du compte ! », critique Fabienne Rouchy, membre de la commission exécutive de la CGT.

Pourtant, le dérèglement climatique est là, devant nos yeux. Canicules, tempêtes, tornades, inondations, sécheresse... Le dernier rapport du Groupement intergouvernemental d'experts sur le climat (Giec) publié le 20 mars 2023 insiste sur l'urgence et le risque de ne pas arriver à limiter la hausse du mercure au-delà de 1,5 degré comme inscrit dans l'Accord de Paris sur le climat de 2015.

Le monde de l'entreprise doit agir d'urgence

À l'appui de l'alerte des scientifiques, la CGT rappelle combien il est crucial que le monde de l'entreprise agisse. Car les modes de production, les économies de matières premières, de ressources naturelles, d'énergie et la réduction des déchets sont déterminants pour baisser les émissions de gaz à effet de serre (GES). Et limiter le réchauffement climatique.

Tout au long des discussions, la CGT a défendu la nécessité d'associer et d'impliquer les travailleur.euses dans la recherche de modes de production plus sobres et vertueux.

Pour cela, il faut donner des moyens et des heures de délégation supplémentaires aux élus du comité social et économique (CSE) dont les attributions liées à l'environnement ont été élargies par la loi Climat de 2021.

L'accord interprofessionnel aurait pu être l'occasion d'accorder des moyens supra légaux aux représentant.es du personnel.

Raté !

Il aurait pu aussi envisager une réduction du temps de travail, plusieurs études universitaires confirmant que c'est un levier pour baisser les émissions de CO2 : moins de déplacements, moins de consommation énergétique, moins d'échanges de flux et de données numériques.

Selon une étude de l'université de Göteborg de 2015, réduire le temps de travail de 1% ferait reculer de 0,8% la consommation d'énergie et d'émissions de GES.

Au lieu de cela, l'accord préconise des espaces de travail en flex offices pour économiser des mètres carrés, alors que c'est néfaste pour le bien-être et la santé au travail. Pire, il envisage d'intégrer des critères environnementaux pour le calcul de l'intéressement des salarié.es !

Autrement dit, la charge de la responsabilité de la transition écologique revient maintenant aux salarié.es. Inacceptable pour la délégation CGT qui a siégé lors des négociations et est défavorable à la signature de l'accord.



DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !



Questions diverses des élus CGT

1- Malgré l'opposition sociale, la réforme des retraites semble être en voie d'être appliquée. Quid des salariés qui seront déjà en CETR et qui devront en théorie revenir même si leur poste n'est plus disponible ? La direction l'a-t-elle anticipé ? Des ruptures conventionnelles sont-elles envisageables ?

Une FAQ ainsi qu'un courrier sont en cours de rédaction pour les intéressés. Par contre, aucune rupture conventionnelle n'est envisageable.

2- OPALE est déployé dans la zone Nord depuis début avril. Hormis les bugs informatiques inhérents à la mise en place d'un nouvel outil, nous constatons via des remontées de terrain que certains managers demandent de gérer d'autres tâches en parallèle à l'activité Contribution téléphonique comme, par exemple, le traitement des mails. Nous constatons dès lors que nous passons à côté de l'un des objectifs présentés par la direction, à savoir lutter contre les ruptures de tâches. La direction cautionne-t-elle ce genre de demande ? Sinon, est-il possible de faire un rappel afin de stopper ces premières dérives ?

Laissons le temps aux managers de s'approprier l'outil.

OK mais quid des abus de certains d'entre eux ?

Ils feront l'objet d'un rappel.

3- Au cours de cette mandature, combien de fois les RP CGT ont-ils pu participer aux enquêtes et aux réunions de la CSSCTE (NDLR : Commission du CSEE relative aux conditions de travail) ?

Réponse du secrétaire : il n'a pas vocation à comptabiliser les sollicitations du nombre de RP par Organisation Syndicale.

Magnifique pirouette pour éviter d'avouer que le chiffre est de zéro ...

4- A qui doit-on s'adresser pour obtenir son autorisation de commercialiser des crédits une fois qu'on ne fait plus partie de la MAAF ?

La RH prend le point.

5- Est-il normal qu'un RCT refuse des congés sous prétexte de challenge en cours ?

Citons ledit RCT : « En janvier, juin et septembre, pas plus d'une semaine de congé ne sera accordée car ce sont des mois de challenges »

Seule la fiche d'organisation doit s'appliquer. Il faut donc faire remonter les abus.

6- Les salariés MAAF de la DTSI ont été informés de l'évolution de l'organisation du « Centre Opérationnel de Cyber Sécurité ». Le document « Information_CODC.pptx » mentionne des changements d'activités au sein de cette division. Ces changements ont-ils été présentés au service prévention ?

Y aurait-il une information au CSEC ou CSSCTC ?

Y aurait-il une information aux CSEE ou CSSCTE ?

Le sujet a fait l'objet d'une présentation en CSEC.

7- Les machines à café du siège ont été retirées sur injonction de l'employeur. Or, cette injonction n'est pas fondée sur des problématiques de sécurité mais uniquement en vue d'atteindre les objectifs fixés avec les sociétés qui installent les distributeurs de boissons. Qu'est-il prévu dans l'intérêt des salariés ?

Des fontaines d'eau chaude et froide vont être déployées sur tous les sites.

Pour le reste, rendez-vous à la machine à café. Mais bonne nouvelle, personne n'a évoqué la possibilité d'utiliser une thermos ...



Pourquoi et comment voter pour la CGT ?


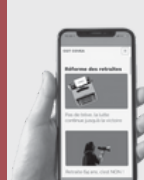
>>> Pour donner du poids à la CGT afin d'accorder une plus grande légitimité à ses élu·e·s pour porter leurs propositions.

>>> Conseils : nous vous invitons à voter pour les listes entières titulaires/suppléant·e·s sans rayer de noms.

>>> Ce vote est électronique : pensez à conserver vos codes d'accès envoyés à votre domicile.

>>> Vous pourrez voter sur votre temps de travail.

Pour en savoir plus sur la CGT COVEA :
>>> CGTCOVEA.ORG
Vous voulez prendre contact avec nous ou adhérer :
>>> CGTCOVEA.ORG/CONTACT
Pour en savoir plus sur la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens :
>>> UGICTCGT.FR



SE SYNDIQUER ?

POUR T'INFORMER



JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS