

La Gazette de
la CGT Maaf



La Cgète



**Venez vous
informer!**



Sommaire

- LE RAPPORT DE GESTION DES COMPTES DU CSEE PAR LE CABINET FIDUCAC
- CRÉATION D'UN NOUVEAU CENTRE DU DCRC À NANCY
- DÉMÉNAGEMENT DU CENTRE CORPOREL AUTO DE NANCY
- STAR 80 AUTO
- L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À L'INDEMNISATION
- INFOS CGT
- LES QUESTIONS DIVERSES DE VOS ÉLUS PRÉFÉRÉS

Le rapport de gestion des comptes du CSEE par le cabinet FIDUCAC



Le CSEE bénéficie de fonds propres importants, des sommes issues de dotations annuelles antérieures de l'employeur, et qui n'avaient pas été consommées.

Or, le but n'est pas de faire de l'épargne mais de les utiliser dans l'intérêt des salariés.

De ce fait, une partie de ces fonds propres a été ponctionnée, les faisant passer d'environ 4,7 millions d'Euros à un peu plus de 4 millions. C'est ainsi que le budget des loisirs, culture, vacances, voyages... qui était prévu à 7,2 millions d'Euros, a connu un atterrissage à hauteur de 7,8 millions.

Le matelas reste épais et moelleux. Attention, certes, à conserver une attitude de « bon père de famille » mais soyons rassurés, le CSEE demeure une institution stable et en bonne forme.

C'est la raison pour laquelle les comptes ont été approuvés à l'unanimité des élus.

Création d'un nouveau centre du DCRC à Nancy



Eh oui, **un 11ème centre va ouvrir en janvier 2025, et il aura un accent à dominante mosellane...**

Mais pourquoi **Nancy** ? Madame HENIC, récemment promue cheffe du DCRC, nous explique qu'il s'agit de **mailler au mieux les plateaux sur le territoire national**. De plus, les **possibilités de recrutement s'avèrent plus aisées** que dans de grandes villes telles que Paris, Lyon, Toulouse, Lille... où l'offre d'emplois dans le tertiaire est déjà bien saturée.

Ce plateau **va démarrer petitement avec 2 groupes, pour arriver à terme à 5** lorsqu'il fonctionnera à plein.

Excellente nouvelle nous diront les plus optimistes de nos lecteurs !

Mais **malheureusement, nous déchanterons rapidement pendant la présentation de Madame HENIC, puisque ce nouveau centre n'entraînera pas une augmentation des effectifs au DCRC**. Il n'a en fait vocation qu'à compenser les départs dans les autres centres.

Sa finalité n'est donc rien d'autre que d'aider à lutter contre le turn-over, mais certainement pas de développer l'activité en interne.

Selon nous, il coûterait autrement moins cher à l'entreprise de lutter contre le turn-over en jouant la carte du bien-être au travail, ce qui permettrait de conserver des équipes expérimentées en place plutôt que d'aller en chercher et former de nouvelles.

Nous n'arriverons décidément jamais à comprendre nos décideurs...

**SALAIRES
TEMPS DE TRAVAIL
RESPECT CARRIÈRES
RETRAITES**



**ON VEUT L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**



Exonérations de cotisations sociales, prime d'activité et trappe à bas salaires

À l'heure où le gouvernement affirme sa nette intention de « desmicardiser la France » – laissant présager de nouvelles réformes destructrices de nos conquêtes sociales –, la Note économique n°163 revient sur les mécanismes qui font que de plus en plus de salarié-es se retrouvent au Smic – et propose des solutions pour y répondre.

La “Smicardisation” de l'Économie Française

La Confédération Générale du Travail (CGT) a récemment publié la note économique numéro 163, un document détaillé qui examine les exonérations de cotisations sociales, la prime d'activité et la trappe à bas salaires. Cette note **met en lumière l'augmentation significative du nombre de travailleurs rémunérés au SMIC**, un phénomène exacerbé par les politiques néolibérales récentes.

Exonérations de Cotisations Sociales

Les **exonérations de cotisations sociales ont plus que doublé en 10 ans**, passant de 30 milliards d'euros en 2012 à plus de 75 milliards prévus en 2024. Selon la CGT, ces exonérations créent des trappes à bas salaires en dissuadant les employeurs d'augmenter les salaires au-delà du SMIC. De plus, elles sont de moins en moins ciblées et profitent de plus en plus aux grandes entreprises au détriment des petites et moyennes entreprises (PME).

Prime d'Activité

La prime d'activité, mise en place en 2016 pour compléter les bas salaires, est perçue par le gouvernement et le patronat comme un **substitut aux augmentations de salaires**. Cependant, la CGT critique cette mesure pour sa contribution à la trappe à bas salaires en décourageant les augmentations salariales au-delà du SMIC.

Propositions de la CGT

Face à ces constats, la CGT propose une série de mesures pour remédier à cette situation. Elle **plaide pour la fin des exonérations de cotisations et l'instauration de la conditionnalité des aides publiques**.

Elle estime qu'il est urgent de mettre fin à ces pratiques, qui profitent aux secteurs les plus profitables et aux grandes entreprises, au détriment des PME et des travailleurs.

De plus, elle **propose que les exonérations au-dessus de 1,6 SMIC soient supprimées** et que le gouvernement démontre leur utilité.



20240329_Note-Eco_163_Numerique.pdf

a safe home for all your data

cloud

Note éco n° 163

Exonérations de
cotisations sociales,
prime d'activité et
trappe à bas salaires

Déménagement du Centre Corporel Auto de Nancy



L'évènement est prévu au tout **début de l'année 2025**.

Reconnaissons que l'emplacement actuel n'est plus de la première fraîcheur. Un déménagement sera donc de bon aloi. Et quitte à se déplacer, autant occuper le **même bâtiment que le futur DCRC** afin de réaliser des économies d'échelle.

Le nouvel espace de travail sera **plus grand**, ce qui permettra de gagner en confort de travail. Le **temps de trajet-travail sera en moyenne plus élevé que le trajet vers l'ancien site**. Mais cette augmentation moyenne est limitée à **1 min 30**.

34 places de parking seront disponibles mais devront être partagées avec le DCRC, ce qui risque de s'avérer insuffisant au final. **Un local vélo** sera également à disposition même si, à notre grand regret et malgré notre demande, **les locaux ne seront pas pourvus d'une douche**, élément indispensable aux usagers potentiels de la petite reine mais résidant à trop grande distance pour se rendre au travail par ce biais sans mouiller le maillot...

Cette nouvelle est plutôt positive pour les équipes concernées, même si **nous n'avons pas été totalement rassurés par certains sujets, dont celui des moyens prévus pour atténuer le bruit**. Une visite de site de vos élus préférés sera donc nécessaire pour alerter la Direction immobilière sur l'ensemble des points à améliorer en vue d'une qualité de vie au travail qui soit la plus paisible possible.

M. LORVIN, présentateur du projet, en profite pour nous annoncer qu'il est favorable à la **dotatation d'un PC portable pour tous les salariés ou, à défaut, d'une seconde TINY** pour les télétravailleurs. Là aussi, c'est une bonne nouvelle.



Il ne s'agit pas du prochain film à grand budget de l'été à venir. Non, ce projet est beaucoup moins sexy car il ne concerne rien d'autre que **le transfert d'une part supplémentaire de l'activité téléphonique de l'Indemnisation AUTO vers la sous-traitance.**

Jusqu'à présent, seule l'activité Bris de glace était sous-traitée. **L'objectif est ici de transférer jusqu'à 10% des appels de déclarations de la Fréquence AUTO.**

En comparaison, la part de **la sous-traitance dans la prise d'appels se situe à l'IRD entre 50 et 60%.** La marge de manœuvre côté AUTO est donc considérable.

Nous comprenons la position de la direction quand elle parle de la **nécessité de faire appel à la sous-traitance du fait de la saisonnalité de l'activité Indemnisation.**

Nous comprenons également que **de la matière lui soit transmise toute l'année, et pas uniquement pendant les périodes à forte activité, afin de maintenir la technicité des salariés sous-traitants.** Et nous nous alignons sur la direction quand elle explique que c'est en partie grâce à la sous-traitance qu'elle autorise 40% d'absence pendant les vacances d'été et de Noël.

Ce que nous ne comprenons pas, c'est un tel niveau de transfert de la production. A ce stade, plus de la moitié du volume global à l'IRD, on ne peut plus parler de soutien à l'entreprise donneuse d'ordres. A un tel niveau, nous ne pouvons que constater qu'il s'agit d'un **transfert pur et simple d'une partie de l'activité,** ce que nous ne pouvons accepter. Mais pourquoi cette politique ? **Pourquoi ne pas réinternaliser une part significative de cette activité en redéveloppant le métier de gestionnaire Indemnisation,** tant par le nombre d'ETP qu'au niveau de l'attractivité salariale du poste ? Et en termes de qualité, nos directeurs pensent-ils que les salariés de nos sous-traitants, dont la durée moyenne de maintien à leur poste est inférieure à 20 mois du fait de la pénibilité qu'ils subissent, sauront faire aussi bien que des salariés du giron MAAF ?

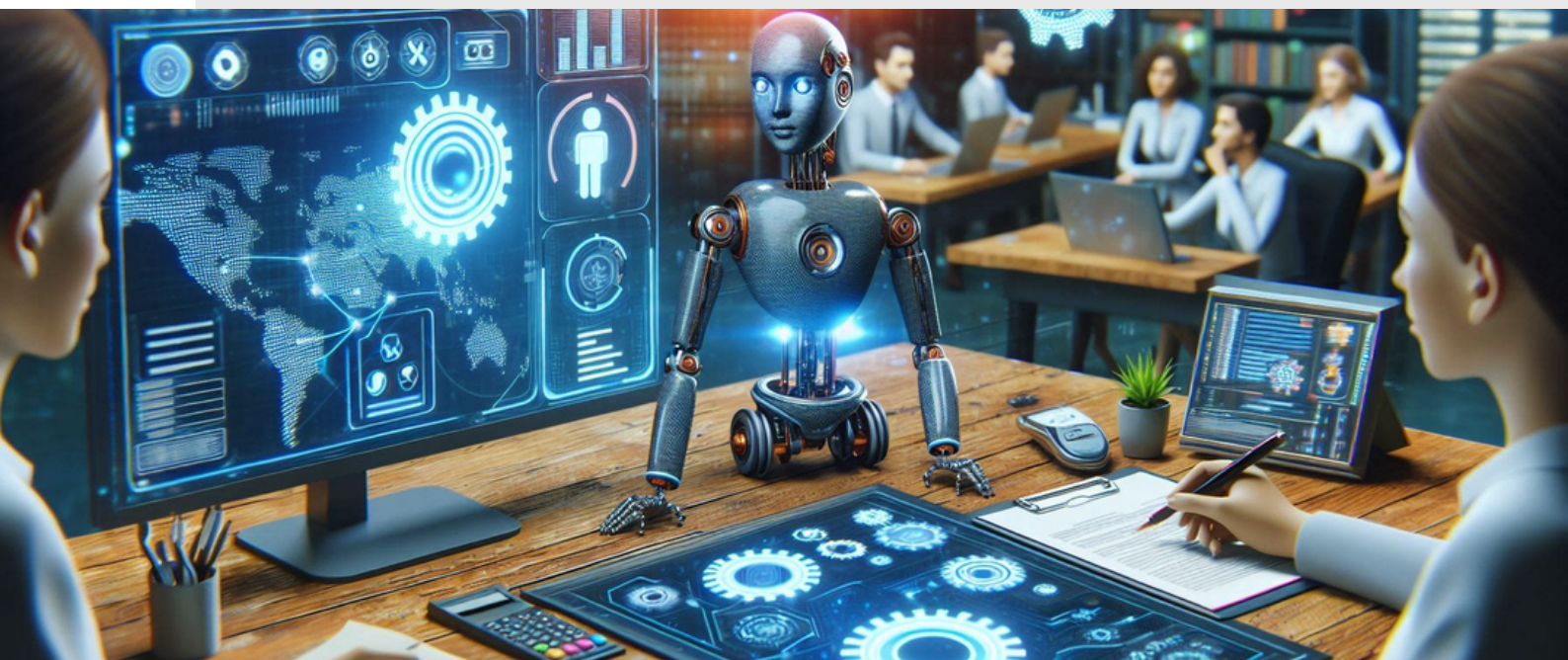
La vérité se situe en fait ailleurs : **nos directeurs imposent à leurs sous-traitants une obligation de résultat par une certaine quantité de prise d'appels et une note qualité acceptable.** En agissant ainsi, ils se débarrassent également de leur obligation de moyen : **c'est le sous-traitant qui se fonde le recrutement, l'aménagement des sites, la gestion des insatisfactions et grèves éventuelles, la prévention des risques, les épuisements, l'absentéisme, le turn-over, les augmentations salariales et négociations annuelles...**

La qualité de vie au travail d'un directeur passe par cette gestion à la petite semaine des ressources humaines. Pourquoi s'en priverait-il, après tout ?...

Seulement, **pour vos élus CGT, nos décideurs ont tout faux. Comment cette politique pourrait-elle être compatible avec l'objectif d'équipes fières et engagées ?**

De plus, nous sommes persuadés que les salariés d'une entreprise représentent son plus bel investissement. Cette somme d'individus, qui forment un ensemble de collectifs et deviennent un tout, participent activement à sa culture, sont sa richesse première et son âme. Ils la font vivre et grandir. Si nos directeurs l'ont oublié, alors ils ne sont pas dignes de ce tout. Dans ce cas, pourquoi ne les sous-traiterions-nous pas ?...

L'Intelligence Artificielle à l'Indemnisation



Elle existe déjà jusqu'à un certain point avec notamment le Voice bot qui enregistre des prédéclarations. Il s'agit ici de la **développer au niveau des centres d'expertise**, et dans deux directions qui ne sont pour l'instant que des tests.

Le premier cas consiste en la **rédaction d'une synthèse du dossier au moment où il arrive en centre d'expertise**. L'un des objectifs est de simplifier l'obtention des informations nécessaires à la gestion, et d'harmoniser le tri et la restitution de ces informations. Un autre but est de dégager du temps aux assistantes de gestion pour les affecter à d'autres tâches comme la gestion des recours... ou de la prise supplémentaire d'appels...

Le second test concerne la **rédaction d'un compte-rendu après chaque conversation téléphonique avec l'assuré. L'envoi de ce document à l'assuré restera la décision de l'assistant de gestion et/ou de l'expert**. En vue de la rédaction, **la conversation téléphonique devra être enregistrée**, en tout cas si le test fait l'objet d'une généralisation. **Cet enregistrement nous pose problème car rien n'indique qu'il ne sera pas également utilisé à l'encontre des salariés** lors de réunions de recadrage... euh pardon, d'accompagnement... A suivre.

Quoiqu'il en soit, l'Intelligence Artificielle ne pourra pas manquer d'investir nos métiers et d'y prendre une place de plus en plus prépondérante. Soyons réalistes, nous n'y couperons pas.

Mais notre interlocuteur, M. BOSSIS, **nous promet qu'elle n'aura aucune incidence sur l'emploi aux motifs que le monde de l'assurance est trop complexe**, et que nos assurés sont trop en demande de contact humain.

Nous n'avons qu'un espoir, c'est que l'avenir lui donne raison.

Les questions diverses de vos élus CGT



- Une règle du DCRC consiste à refuser une demande de congés si 50% sont déjà accordés dans une même équipe, même si au national le quota de congés indiqué dans la fiche d'organisation du temps de travail n'est pas atteint. Cette indication ne figurant ni en accord temps de travail, ni en fiche d'orga, la direction peut-elle confirmer ou infirmer sa validité ?

La direction nous confirme la validité de ce dispositif au motif de ne pas trop déshabiller les horaires de début ou de fin de journée. Nous comprenons ce positionnement dans un but de continuité de service. Mais ce que nous comprenons moins, c'est qu'il s'appuie sur un vide juridique absolu. Si ce n'est pas du fait du prince...

- De plus en plus de collègues en agences nous remontent une pression croissante sur l'atteinte des résultats quantitatifs avec entretien et/ou mail. Un ordre de la direction métier aurait-il été donné en ce sens ?

Aux yeux de nos directeurs, il ne s'agit pas de pression mais d'accompagnement. Le problème tient au fait que nos directeurs et nous-mêmes n'avons pas la même idée de ce qu'est l'accompagnement...

- Des assouplissements de congés ont été fait dans des centres d'indemnisation CMA, CMI et CCA, en passant de 34 à 40% sur la prochaine période estivale comme cela avait démarré via le projet Hope dans les CMA en 2023. Est-ce le cas pour l'ensemble de la Direction Indemnisation ?

Ce test de passage de 34 à 40% a été prorogé en 2024 mais ne concerne que les salariés assujettis à la Fiche d'Organisation du Travail A.

- Depuis une décision du 21 janvier 2024, la Cour de cassation considère que « le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise, a droit au paiement de sa rémunération. ». Qu'a prévu l'entreprise en la matière, d'autant plus que nous constatons que les délais de rendez-vous pour les visites médicales des salariés sont parfois longs (jusqu'à 1 mois sur le siège) ?

Cette question n'est pas du ressort de l'instance mais relève de la Commission des Affaires Sociales, commission COVEA de laquelle a été exclue la CGT par truchement politicard au grand soulagement de la direction centrale. Merci, au revoir...

Les questions diverses de vos élus CGT, suite

- *Nous avons demandé à la direction, lors de précédents CSEE, s'il était normal que des personnes se retrouvent seules en agence. Celle-ci nous avait répondu que tout était mis en œuvre pour éviter ce genre de situation qui, d'après elle, est exceptionnelle. Cependant, nous constatons que sur plusieurs agences, il est récurrent pour les conseillers ou conseillères de se retrouver seuls en agence. De plus, sur le test 6 PACT (ouverture 2 demi-journées sur RDV portes fermées), des conseillères se retrouvent seules enfermées avec le client. Quid en cas d'agression si la personne concernée ne peut activer le bouton alerte ?*

L'employeur n'a pas donné de réponse mais entend nous en transmettre une prochainement. On le sent gêné aux entournures car nous l'alertons depuis plusieurs années sur le fait qu'il ne répond pas à ses obligations en terme de prévention face aux risques subis par ces salariés isolés. Or, il est bien conscient du fait qu'il engage sa responsabilité pénale si un salarié isolé en agence fait l'objet d'un malaise quand il se trouve, par exemple, aux toilettes ou dans la réserve, et qu'il n'est pas en mesure d'appuyer sur le bouton situé sous le bureau. Et notre employeur sait très bien que si un drame survient, nous ne lui ferons aucun cadeau...

- *La direction peut-elle apporter des précisions quant aux zones rouges et vertes attribuées à certains samedis sur les agences en test PACT 6 ? En effet, ces zones conditionneraient la possibilité de poser un samedi ou non dans les agences concernées, et surtout de statuer sur le fait de laisser une personne seule ou non en agence. Peut-on obtenir des précisions sur ce système ?*

Nous constatons que dans certaines agences, non seulement on ne fait pas en sorte d'éviter que des salariés se retrouvent isolés, mais qu'en outre on les incite à l'être pour maintenir l'ouverture du samedi. Pourquoi ? Parce que M. REY, lors de la présentation du test d'ouverture des agences, s'était engagé à ce qu'aucun salarié concerné par ce test ne travaille plus de 20 samedis dans l'année. Mais son but étant de maintenir les agences ouvertes tous les samedis de l'année, il a imaginé ce système de zones de couleurs, sans nous en parler, évidemment. Agissement et mode de transmission de l'information sournois... Mais, là également, pas de réponse...

- *Les conseillers financiers ne sont pas assujettis à la prime d'itinérance alors qu'ils bénéficient d'une voiture de fonction et qu'ils se déplacent chez le prospect/client. Quelle en est la justification ?*

Ce sujet doit être débattu lors des négociations sur la rémunération des CF, et pas en CSEE. Bon, eh bien vu que nous n'avons pas le choix, nous attendrons les prochaines négociations sur ce sujet qui auront lieu en fin d'année. Mais nos amis CF peuvent compter sur nous pour ne pas lâcher le morceau...

SE SYNDIQUER ?

la
cgt
MAAF

POUR CHANGER LA SOCIÉTÉ



JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS