

Breaking



**Venez vous
informer!**

Sommaire

EDITO

LE PROJET REV À L'INDEMNISATION

LE BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES
(OU ASC)

INFOS DE LA CGT

LES QUESTIONS DIVERSES DE VOS ÉLUS PRÉFÉRÉS



C'est la rentrée, lecteurs modestes et géniaux !!! Et c'est donc le retour de votre gazette préférée, la fameuse Cégète, tant copiée mais jamais égalée... Et pourtant, ce n'est pas l'ordre du jour, décidé en commun par le secrétaire de l'instance et la représentante de la direction, qui va nous aider à créer et maintenir ce suspens insoutenable tenant en haleine et générant des sueurs froides aux plus solides de nos lecteurs... Comme d'hab, quoi... Non, on ne peut pas espérer que le contenu de l'ordre du jour ne crée le moindre début de grand frisson... Ou pour le dire autrement, l'encéphalogramme est plat. Et cela n'a rien de nouveau... Les réunions se suivent et se ressemblent, pendant lesquelles les sujets les plus importants sont benoîtement évités...

Et pourtant, ce ne sont pas les sujets qui manquent : le test PACT dans les agences, l'outil CONTEXTE à l'Indemnisation, le recours à la sous-traitance particulièrement abusif, l'absentéisme et le turn-over au DCRC... Bref, il y a du grain à moudre. Seuls nos directeurs l'ignorent, avec la complaisance de certains, bien évidemment... Mais vos élus préférés n'ont pas prévu pour autant de baisser les bras. Moins il en est fait et plus on en a à dénoncer. Sachez donc, chers lecteurs, que notre rentrée est des plus chargées et que notre cartable est bien lourd. Mais notre motivation restant sans faille, nous vous promettons que nous allons continuer à défendre vos intérêts sans lâcher le moindre bout de terrain.



Ce projet ne concerne pas toute l'Indemnisation mais le SMA, le Corporel Auto, le SCIF et la Prévoyance. En réalité, il ne s'agit que du premier pan d'un projet beaucoup plus large qui concernera toute l'Indemnisation, projet tellement vaste qu'il va être étalé sur deux à trois ans.

Mais quel est le contenu de ce test qui, comme son nom l'indique, ne peut vendre que du... rêve ? Il faut savoir que tout dossier de sinistre non clos est renvoyé informatiquement à une date ultérieure, plus ou moins proche selon son degré d'importance.

Le projet consiste donc à redéfinir ces possibilités de report que sont les révisions et engagements. Pourquoi ? Parce que Nicolas BOSSIS, directeur de l'Indemnisation, souhaite améliorer la proactivité des équipes face aux attentes des assurés.

La toute première marche consiste à supprimer la possibilité de créer des engagements. Ils seront remplacés par de nouvelles nomenclatures de révisions, comme par exemple « Urgence rappel client ». Bon... Si nous comprenons bien, il s'agit donc de nommer différemment une tâche qui restera finalement la même. On avance, on avance...

La point d'arrivée qui nous est « sous-entendu » tient à une modification informatique, et non plus manuelle, à long terme, des dates de révision de certains types de dossiers telles que les relances de nos prestataires, tant experts que réparateurs.

Faut-il trouver dans ce projet de quoi révolutionner le quotidien des gestionnaires et un moyen de d'exercer leur métier plus efficacement ? La présentation nous laisse plus que dubitatifs... Certes, il y a un gain de productivité à espérer du fait de l'abandon d'une tâche à faible valeur ajoutée. Mais il existe tellement de sujets non traités à l'Indemnisation et qui sont pourtant bien plus importants, à savoir l'inadéquation entre la charge et la ressource, compensée par un usage excessif de la sous-traitance et le passage des gestionnaires en flux chaud d'un instant à l'autre, l'outil Contexte qui s'avère non seulement inadéquat face aux besoins du terrain mais également un facteur de stress supplémentaire, l'insuffisance des temps de flux froid générant des retards dans la gestion et de l'insatisfaction supplémentaire mais évitable chez les assurés... Bref, encore une fois, on peut y espérer une progression des outils mis à disposition, mais aux effets tellement minimes que les gestionnaires auront bien du mal à les savourer...

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ou ASC)



Les tenants des cordons de la bourse ont décidé deux mesures phares dans ce budget.

La première concerne les jeunes parents du siège car il s'agit du centre aéré dont la fermeture est prévue le 31 décembre 2024. Le but principal affiché est de créer une certaine équité avec les salariés des sites extérieurs qui n'en bénéficient pas. Certes... Mais plutôt que de déshabiller le siège social, il aurait été préférable de niveler par le haut : maintenir le centre aéré au siège et proposer des solutions complémentaires aux parents des sites extérieurs, histoire de mettre tout le monde sur un pied d'égalité. De plus, le fait de fermer ce site si rapidement peut mettre de nombreuses familles en difficulté si les communes demandent l'inscription des enfants dans leurs propres centres à la date de rentrée scolaire et non au 1er janvier. Pour ce motif, nous souhaitons acter une fermeture au 1er janvier 2026, ce qui n'a pas été entendu. De plus, nous revendiquons que l'économie réalisée soit transférée sur le Pass Enfants qui permet de bénéficier du même type de prestation, mais nos collègues décideurs ont préféré affecter ces fonds aux Chèques enfants Noël.

La seconde mesure concerne l'interdiction récente de prévoir un délai de carence pour les nouveaux embauchés, tant en CDD qu'en CDI. Du fait d'une récente jurisprudence, tout nouvel embauché peut bénéficier de l'ensemble des prestations prévues par le CSEE, et ce dès le premier jour de prise de poste. Pour compenser cette dépense supplémentaire, les décideurs ont prévu que les Pass Liberté et Enfants soient alimentés une fois par an, à la date du premier janvier. Ainsi, quelle que soit la date d'arrivée dans l'entreprise, le salarié ne pourra en bénéficier qu'à partir du premier janvier.

Nous nous sommes opposés à cette mesure au motif que nous n'avons aucune idée de la manière dont l'URSSAF pourrait juger une telle décision. Mais ce que nous savons, c'est que si cette institution n'apprécie pas l'idée, elle peut infliger une amende allant jusqu'à 20% du budget ASC, soit environ 1,4 million d'Euros... Ce qui n'est pas rien... Le risque est donc très gros pour un gain dont nous n'avons aucune idée. Là aussi, nous avons demandé le report au 1er janvier 2026, le temps de connaître le coût supplémentaire exact ainsi que la position officielle de l'URSSAF. Mais là aussi, notre demande a été refusée, ce qui n'a étonné personne...

Ces deux mesures ont donc contraint vos élus préférés à se positionner contre.

pour mes droits
pour mes conditions
de travail
pour mon salaire
et ma retraite

JE

VO **TE**

CO **GT**



ÉLECTIONS DANS LES
TRES PETITES ENTREPRISES
VÉRIFIEZ QUE VOUS ÊTES
SUR LES LISTES AVANT
LE 27 SEPTEMBRE !



Salaires, retraites, services publics, industrie : le 1er octobre, on se mobilise pour gagner des avancées

Mépris de démocratie ! La nomination de Michel Barnier comme Premier ministre tourne le dos au vote des Françaises et des Français : non seulement Emmanuel Macron ne tient pas compte du front qui a empêché l'extrême droite d'arriver au pouvoir, mais les reculs sociaux, rejetés dans les urnes, vont se poursuivre et risquent même de s'aggraver avec le soutien du RN.

La colère est forte

Alors que les services publics, à commencer par l'hôpital et l'école, sont gravement en danger, on nous promet une nouvelle et violente politique de baisse des dépenses publiques.

Les politiques concernées, telles que le travail, la santé, l'éducation, la recherche, l'environnement, devraient pourtant être des priorités absolues. Face au déficit, il faut au contraire augmenter les recettes ! Or cette solution est systématiquement rejetée, avec un refus dogmatique de mettre sur la table l'imposition des plus riches et la taxation des dividendes qui explosent.

L'austérité c'est toujours pour les mêmes !

Avec la bénédiction du patronat, Medef en tête, l'aggravation de la politique contre nos droits sociaux est aussi à l'ordre du jour : retraite, assurance chômage, sécurité sociale... Dans le même temps, tout augmente sauf nos salaires et notre pouvoir d'achat continue à baisser !

Double utilité de se mobiliser le 1er octobre

MANIFESTER pour gagner le vote par les député·es de mesures pour financer nos services publics, l'abrogation de la réforme des retraites et une loi qui indexe les salaires sur les prix. La fragilité politique du gouvernement est un point d'appui pour gagner des avancées concrètes !

FAIRE GRÈVE pour gagner des augmentations de salaire et l'ouverture de négociations dans chaque entreprise. Pas question que nos salaires ne suivent pas les prix alors que les dividendes explosent !

Les questions diverses de vos élus CGT



1 / équipement matériel professionnel :

Une nouvelle procédure de sécurisation informatique est prévue pour les salariés et prestataires bénéficiant des droits d'administrateurs. Cette nouvelle procédure nécessite de posséder du matériel professionnel dont ne sont pas équipés les prestataires, ou une clé USB spécifique qui n'est à ce jour pas fournie par l'employeur.

Celui-ci a-t-il prévu de doter les prestataires et salariés du matériel nécessaire à cette évolution ?

Si non, que mettra-t-il en place pour permettre aux personnels concernés de mener leur mission à bien ?

Nous en profitons pour rappeler à l'employeur qu'il est tenu de mettre à disposition des salariés et prestataires l'ensemble des outils nécessaires à leur mission.

Réponse :

Il faut cibler les salariés concernés pour déterminer les manquements. Nos interlocuteurs demandent donc des éléments complémentaires pour apporter une réponse.

2/ double écoute et autre contrôle :

De nouvelles grilles d'accompagnement semblent avoir vu le jour au DCRC pour les doubles-écoutes.

Il y est évoqué des entretiens tripartites : qui est la 3e personne à assister à ces double-écoutes ?

La grille d'accompagnement est pour le moins très détaillée ; quel est le but de cette grille ? Combien de temps sera-t-elle conservée ? Et dans quels buts ?

L'employeur est légitime à surveiller le travail du salarié, soit, mais avec des méthodes au contenu et fréquence adéquats.

La fréquence des double-écoutes au DCRC est le plus souvent intense, même lorsque le salarié a tous les critères au vert sur les précédentes. Pourquoi des contrôles aussi récurrents, alors que l'employeur pourrait opter pour une fréquence raisonnable ?

Réponse :

En lien avec le dispositif OSE, il existe une grille spécifique de double-écoute pour le DCRC. Les points principaux portent sur les notions de posture en fonction de la joignabilité (période verte ou rouge), de captage d'opportunités lors de la découverte et d'harmonisation du discours. Quatre double-écoutes complètes doivent être réalisées par an, soit avec le N+1, soit avec le N+1 ET le N+2. S'ensuit une réunion tripartite en vue de débriefing. Nous n'osons imaginer le niveau de pression des salariés concernés en amont, pendant l'écoute et lors du débriefing. Décidément, tout est mis en œuvre pour qu'on se sente vraiment à l'aise, dans cette entreprise...

Les questions diverses de vos élus CGT



3/ Temps de badgeage :

Lors du CSEE de novembre 2023, la direction nous indique que le temps de travail effectif commence à partir du moment où le salarié se logue.

Etant donné qu'il faut compter entre 2 et 5 minutes de démarrage du poste informatique avant de pouvoir se loguer (et idem pour l'arrêt du poste le soir), ramené à l'année on arrive vite au moins à 2 jours (14 heures cumulées) de temps de présence réel du salarié non-rémunéré.

Nos dirigeants maintiennent-ils leur position quant à ce temps de travail dissimulé non-rémunéré, qui va à l'encontre du code du travail ?

Réponse :

L'employeur considère que ce n'est pas du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur car il ne travaille pas. De ce fait, et en application de ce que nous considérons comme une consigne de direction, nous invitons l'ensemble de nos collègues à ne surtout effectuer aucune tâche tant qu'ils n'ont pas badgé...

4/ Salariés seuls en agence :

Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse de la direction pour connaître sa position lorsqu'un salarié travaille seul en agence, d'autant plus dans les agences en test Pact 6, qui reçoivent parfois des clients seuls, agence porte verrouillée. Quelle responsabilité de la direction en cas d'agression dans ce genre de cas ? Que compte faire la direction pour palier à ces situations ?

Réponse :

Ben rien, pourquoi ?... Au mieux, on nous dit que le test Pact 6 n'est qu'un test et qu'il ne sera pas forcément pérennisé. Pas forcément... Pour nous, élus de terrain, il est inadmissible que des salariés se retrouvent à travailler seuls en agence, qui plus est enfermés volontairement avec une seule personne, et ce d'autant plus que l'employeur n'a pas répondu à toutes ses obligations en terme de sécurité, à savoir permettre de donner l'alerte où que l'on se trouve dans l'agence et quel que soit l'évènement, agression ou malaise. Au-delà de cette considération, nous élargissons le débat à l'ensemble des collègues isolés et nomades, que l'on envoie chez des assurés et prospects sans la moindre mesure de protection en cas d'agression. Nous n'avons cessé d'alerter l'employeur sur ses lacunes en la matière, et il s'entête dans son refus. Il faudra donc attendre que survienne un drame et qu'il engage sa responsabilité pénale pour qu'il se résigne à enfin agir ? ... Lamentable...

SE SYNDIQUER ?

la
cgt
MAAF

**POUR
DÉFENDRE
DES VALEURS**

JEMESYNDIQUE.ORG

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS