

Point sur les expérimentations relatives à l'organisation du travail

- **Réseau Agence GMF** : test « **travail depuis son domicile** » pour les **D.A** sur la base du volontariat, sur les créneaux travaillés « rideaux fermés ».
- **Centres d'Indemnisation auto MAAF** : test "**horaires individualisés**"
- **Centres de Gestion auto GMF** : test "**horaires individualisés**"
- **Indemnisation MAAF** : assouplissement des **quotas de pose des congés** pendant les **vacances d'été et de Noël**
- **DCRC MAAF** : Test d'une évolution d'**organisation de l'amplitude du temps de travail**
- Réseau des agences MAAF : Projet d'évolution d'**organisation du travail**.

Ces expérimentations pourront s'ajuster au fil de l'eau, prévues pour durer environ 1 an, des points d'étape seront prévus et des précisions données et les modalités de mise en œuvre suivront.

Les impacts seront observés, sur l'absentéisme, l'engagement des collaborateurs, la satisfaction des clients.

Les expérimentations sont issues des baromètres sociaux et des **remontées constantes de L'UNSa**. Il existe un calendrier propre à chaque expérimentation.

Point sur la politique véhicules : parc Covéa entre 900 et 1 000 véhicules

Bilan 2022 sur le forfait Mobilité Durable (FMD)

Point sur l'activité santé / prévoyance

- **Sinistralité santé 2022** : La sinistralité santé est en stabilisation par rapport à 2021
- **Sinistralité Prévoyance 2022** : le retour à la normale après la crise sanitaire
- **Santé Individuelle** : Nous rattrapons progressivement le début d'année difficile

Recueil d'avis sur le projet de mise à jour de la Charte NET suite à l'ajout de la Charte Relation Client

Pour l'UNSa, l'équipement informatique de l'entreprise apporte une meilleure efficacité de la production et un confort de travail pour les équipes.

C'est pourquoi nous estimons qu'une **dotation de PC portable pour chaque salarié** est préférable à un « Tiny » branché et débranché en permanence. Cette façon de faire est lourde et entraîne une réelle perte de temps pour nos collègues. Le Tiny n'est pas pratique non plus lorsqu'il s'agit de l'emmener chez soi. Le plus simple et le plus économique est donc clairement de passer à la dotation d'un ordinateur portable et d'un **écran complémentaire pour le domicile**.

Parallèlement, les panneaux acoustiques et les plantes permettent de bien diviser les espaces mais aussi de protéger l'intimité et le confort des équipes.

Il faut aussi qu'elles puissent permettre quand cela est nécessaire, à nos collègues d'échanger. Un équilibre entre les deux est souhaitable.

« **Celui qui fait, c'est celui qui sait** » C'est pourquoi nous demandons à la Direction d'écouter les remontées des élus et du terrain afin de mettre en place la meilleure solution.

Au vu des éléments cités, **les élus UNSa prennent acte sur ce sujet.**

Recueil d'avis sur le bilan annuel de prévention 2022 et le programme annuel de prévention 2023

Les élus UNSa remarquent que les chiffres concernant **les incivilités montrent une hausse significative et inquiétante** depuis la mise en place du process en mai 2021, touchant principalement les agences et les activités en relations clients. Le **CSEE Niort est particulièrement touché**. Même si les incivilités sont majoritairement verbales à distance, celles en face à face, verbales et physiques sont notables. Elles méritent une **attention toute particulière et une analyse des causes** dont une partie peut être inhérente à l'organisation et aux choix de l'entreprise (notamment la présence de salariés seuls sur site). Le process de déclaration d'incivilité est une étape importante et le suivi détaillé est une avancée mais en amont **une réelle prévention est nécessaire**.

Nous serons **vigilant** sur le déploiement de la prévention primaire, comme mis en exergue dans le plan 2023 ; plus particulièrement sur les **Risques d'Incivilités**, dont le traitement en amont doit être renforcé, afin notamment de prévoir des actions qui les éviteraient et non une optimisation de traitement de cette incivilité.

Quelle sera la portée des analyses qui seront extraites des résultats et projets menés dans le cadre de la Prévention, qu'en sera-t-il des évolutions qualitatives en termes d'organisation du travail et bien-être des salariés ?

Recueil d'avis sur le projet d'évolution d'organisation de la direction transformation et SI Finance France suite à la mise en production de Diapason

Les changements induits par ce projet sont brièvement listés et l'impact semble minimisé. En effet il est demandé aux collaborateurs à la fois une vision transverse, des changements d'outils (changement notable malgré la mise en place de formation) et un renforcement de la coopération transverse.

Les Risques Psychosociaux ont-ils été correctement évalués ? La Direction a perdu 4 EPT depuis 2021 et les 3 postes de Managers semblent être davantage une évolution professionnelle, légitime si tel est le souhait de certains salariés, qu'une réelle création de ressources dans la Direction. Le projet, non présenté, ne permet pas une vérification des charges de travail des collaborateurs, dont le nombre diminue.

Pour les raisons précédemment évoqués et les craintes soulevées, auxquelles aucune réponse n'est perceptible par écrit, les élus UNSa prennent acte de ce projet.

Présentation des rapports sur les modalités d'application des accords d'intéressement et de participation

Information sur les montants bruts P3CO au titre de 2022

Examen annuel des comptes 2022

- Un coût brut 2022 des événements climatiques près de 4 fois supérieur à 2021 et un coût net de Réassurance et de provision d'égalisation à 1.7 fois celui de 2021.
- Les résultats sont bons pour 2022 mais attention pour l'avenir, 2023, voire 2024, concernant les éventuelles augmentations des tarifs de la Réassurance notamment.

Présentation du catalogue des services à destination des Collaborateurs Covéa. Demande initiale de la GMF qui avaient de fortes demandes de services, loisir