

Information sur l'expérimentation relative à l'assouplissement des congés dans la fiche d'organisation au sein de la Direction Indemnisation.

Première expérimentation MAAF : assouplissements pour les entités en FICHE A (CMA et CM Régulation Auto – CMI et CM Régulation IRD – CCA)

Été 2023 (période posée et déjà validée)) et **Noël 2023**, le taux de 34% d'absence passera à 40%.

Les objectifs :

- Permettre à tous de pouvoir prendre **3 semaines de congés consécutives** sur la période 1er Juillet / 31 Aout.
- Accroître les possibilités de congés** sur la période 15juillet/15 aout et sur la période des congés de Noël.
- Etre aux attendus de nos **objectifs de joignabilité et de gestion de nos stocks**.
- Éviter des effets de bord trop important pour les présents notamment sur la planification en flux chauds,
- Sécuriser la maîtrise des stocks** pour éviter des retards dans la gestion qui ne seraient pas absorbables à la rentrée.

Pilotage associé :

- La joignabilité vs les attendus** (voir avec la sous-traitance qui pourra également être plus sollicitée)
- La gestion des **stocks GED** (devant être sous les seuils d'alerte).
- Impact positif sur l'**absentéisme** imprévu.
- Le **retour des salariés** sur ce test.

Si des événements climatiques exceptionnels surviennent après l'été, cela ne remettra pas en question le test pour la période de Noël. Le nouveau modèle mis en place a fait ses preuves l'an dernier lors de l'événement « tempête ».

Sujet global sur l'indemnisation. Pour le moment ce n'est que de l'expérimentation. Une autre (horaire mobile) sur l'Auto verra le jour prochainement (horaires individualisés).

Concentration des équipes sur le créneau 8h30-17h.

Etude sur Fidelia en renfort pour accueillir les déclarations les week-ends à l'automne. Pour les périodes été et Noël un recours à plus de sous-traitance via WebHelp va être mis en place.

Le retour des collaborateurs et managers sera fait, soit via les sondes Jubiwee, soit à construire avec l'encadrement.

Présentation des bilans sociaux du CSEE Niort

- **Effectifs au 31 décembre 2022 :**

En 2022, 94.5% de l'effectif est en CDI (soit 1.1% de plus qu'en 2021) et 2.2% en CDD (soit 1.2% de plus qu'en 2021). Le nombre d'alternants augmente en lien avec la politique de l'entreprise.

- **Répartition des départs :**

Le taux de départ est de 7.2% en 2022 (contre 6% en 2021), parmi les départs MAAF: 23 % de démissions (contre 27.2% pour Covéa) et 29 % de départ en retraite, pour le reste cela correspond aux ruptures conventionnelles, licenciements (fautes graves, insuffisance professionnelle), inaptitude (pas de chiffres précis malgré la demande de l'UNSa).

- **Absentéisme :**

En 2022 les absences se répartissent : 78.8% pour les maladies, 11.5% pour les congés maternité/paternité, 6.2 % d'absences autorisées, 1.9% accidents travail/trajet et 1.5% causes autres.

Absence pour motif de maladie augmente de 1.4% chez MAAF contre 1% pour Covéa.

- **Rémunération:**

La part des primes non mensuelles est de 4.6%.

La moyenne des augmentations est de 2.1% (stable entre 2021 et 2022). Il existe de grandes disparités suivant les classes.

- **Temps partiels :**

91 % des temps partiels sont des femmes, le nombre de temps partiel a baissé de 10% (vs2021) sans explications RH.

- **Formation (présentiel et e-learning) :**

95.2 % des salariés ont bénéficiés d'une formation en 2022.

Cyber attaque MAAF Vie

Des mesures ont été immédiatement prises et la cyberattaque détectée par les processus de sécurité. Les espaces clients digitaux Covéa aussitôt fermés par précaution et un blocage des adresses des émetteurs. Les clients ont été avertis et aujourd'hui tout est rentré dans l'ordre. Pas de pics d'appels en lien.

Désignation d'un nouveau représentant de proximité UNSa : Karim Benrabah

- Le secteur Paris et Centre lui est attribué, bienvenu à lui.

Compte rendu de la commission Santé, sécurité et conditions de travail Niort

- **Recrutements en cours** : 116 postes ouverts sur le réseau des agences.

Questions diverses

- **Déménagement bâtiment MARSOUIN** : pas de date à ce jour.
- **Retraite, quid des salariés déjà en CETR et impactés par la nouvelle réforme** : pas de rupture conventionnelle, un courrier est déjà parti pour les salariés concernés et une réponse sera consultable dans la future FAQ.
- **Enquêtes mystères au sein de la DRA** : elles ont bien eu lieu en 2022 avec une restitution en Mars 2023 par RCT et DA.
- **Protecteur acoustique des téléphones du DCRC Nantes (pilote)**. Il est intégré au casque ou à l'extérieur sous forme de boîtier selon les cas. Communication sera faite aux salariés pour le boîtier extérieur.
- **Alternants** présents depuis septembre (4 mois de travail) : il sont bien bénéficiaires de **l'intéressement et de la participation**.
- **P3CO ATRC a t-elle été touchée ?** Les services RH vont se renseigner.
- **IRD complexe** : service en souffrance il faut intervenir rapidement.
- **Véhicules hybrides rechargeables** : la Direction va revenir vers nous concernant le rechargement des véhicules (différence entre recharge dans l'entreprise prise en charge et aucune prise en charge pour les recharges au domicile).
- **Neutralisation des jours COVID pour le calcul de l'intéressement et participation** : la Direction est en attente de confirmation et reviens vers nous avec l'information dès que possible.
- **Véhicules pro** : quid du retour à l'emploi des personnes en arrêt depuis plus de 6 mois ayant rendu leur véhicule pro ? La Direction reviens vers nous dès que possible.