

Point d'étape projet PACT

Expérimentation relative à l'organisation du temps de travail au sein des agences de la Direction Développement MAAF **débutant le 05/02/2024** pour un an. Ce réseau regroupe plus de 3000 personnes.

L'objectif étant **d'éviter au maximum pour les salariés de travailler du lundi au samedi** en instaurant un système de rotation entre collègues avec un repère de 20 samedi par salariés.

Nous vous tiendrons informés tout au long de 2024 sur les points réguliers prévus dans le cadre des CSEC.

Présentation de la nouvelle Workplace Covéa

Présentation des comptes de résultats du 1er semestre Partner Ré

Pour l'UNSa l'investissement dans ce 2ème réacteur est pour le moment pertinent mais il faudra **examiner cela sur le long terme au regard du caractère cyclique des activités de réassurance.**

Passage en Net du site Montparnasse : avis UNSa

Le passage en Net induit le passage en Flex : les postes de travail ne sont plus attribués à des personnes, les collaborateurs se positionnent librement dans la zone concernée.

Pour l'UNSa ce nouveau mode d'organisation n'est pas approprié au regard des écueils suivants :

- **Perte de repères** des équipes
- **Deshumanisation des espaces de travail**
- Contraintes liées à l'attribution de caissons individuels à gérer que ce soit à la prise de poste ou à la fin des journées de travail.
- **Difficultés à trouver une place** lors des journées de réunion
- **Espaces de confidentialité réduits** au regard de la gestion de la partie RGPD et la protection des données.

Au regard de tous ces éléments **les élus UNSa ont émis un avis défavorable.**

Questions diverses

Point sinistralité : suite à la tempête Ciaran 67 000 dossiers ouverts, tempête Domingos 13046 dossiers et inondations dans le Pas De Calais 2167 dossiers ouverts.

Pour assurer la gestion des dossiers la direction aura recours aux heures supplémentaires au sein des Directions Indemnisation . Nous déplorons la **différence de traitement selon les marques**, les heures supplémentaires se faisant sur la base du volontariat chez MAAF et MMA mais ont un caractère obligatoire chez GMF . Début 2024 nous aurons l'estimatif des coûts qui devraient peser assez lourd dans les comptes de COVEA .

Point RH : un formulaire de candidature va prochainement être mis sur la Workplace en vue de faciliter le processus de positionnement du salarié sur les offres d'emploi.

Véhicules de fonction : le catalogue va être revu afin de proposer des véhicules plus volumineux à destination notamment des itinérants ou des CDE car problématique a été remontée du volume de certain matériel transporté lors de certaines actions externes.

Recueil d'avis politique sociale

Les **élus UNSa** sont amenés à rendre un **avis dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire sur la politique sociale de l'UES Covéa**. Nous nous sommes pour cela appuyés sur les rapports SYNDEX concernant l'évolution de l'emploi et ses dynamiques.

COVEA a fait le choix contrairement à certains groupes de renouveler les effectifs sur l'ensemble de la chaîne de valeur. L'analyse approfondie des données chiffrées montre en effet une dynamique positive en termes de recrutement tous contrats confondus le tout marqué avec une légère progression au regard de l'année 2021.

Cette dynamique masque des **disparités inter-marques** et selon les grands domaines de métiers. Ainsi l'année 2022 se caractérise principalement par :

- Un retour à une **cadence de recrutement** pré-covid chez **MMA**
- Une **stagnation des effectifs** chez **GMF** et **MAAF**
- Une **évolution positive des effectifs** chez **Fidelia Assistance**.

Concernant les domaines que sont l'informatique, économique et pilotage et la relation client la croissance est nettement tirée par les domaines SI et économiques et pilotage et ce pour différentes raisons:

- La nécessité de faire évoluer les compétences au regard des projets informatiques en court ou futurs.
- Des évolutions réglementaires nécessitant des compétences et des expertises accrues.

Quant au domaine de la **relation client**, bien qu'il demeure le secteur principal de l'UES, nous regrettons qu'il présente une **croissance nettement moins prononcée**.

Concernant l'**alternance**, nous notons un **effort d'accueil** des alternants qui augmente par rapport aux exercices précédents, Covéa ayant accumulé au fil des années un retard sur ce sujet. Cette catégorie **constitue un vivier sur lequel il convient d'investir davantage** afin de pouvoir en CDIser le maximum possible.

L'intégration des alternants s'opère d'autant mieux que les effectifs des permanents sont bien dimensionnés et que les moyens déployés par l'entreprise sont importants. **L'UNSa salue**, entre autres, **le développement de l'alternance au sein du réseau des agences** tout en demandant que des **moyens suffisants soient alloués** afin d'assurer une formation de qualité. S'agissant en effet d'entités à effectifs réduits et pour lesquelles aucune révision d'objectifs n'est opérée. Concernant **les sorties COVEA**, Syndex pointe un taux de sortie inférieur à la moyenne sectorielle. Pour autant cette donnée ne doit occulter l'**augmentation inédite des licenciements au sein maisons GMF et MAAF** ainsi que l'**augmentation des démissions** et des fins de période d'essai.

Ces données ne faisant malheureusement que corroborer nos constats de terrain au travers de la multiplication des procédures disciplinaires engagées contre les salariés que nous sommes amenés à accompagner.

Nous posons la question de la gradation des sanctions.

Concernant la **politique de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail**, l'**absentéisme connaît une hausse généralisée depuis 2021** et ce quelque-soit le baromètre considéré. Le tout s'inscrivant dans une **tendance nationale d'accroissement** tous secteurs confondus. Ainsi le rapport Syndex montre que **MAAF, GMF et Fidelia disposent d'un taux d'absentéisme nettement supérieurs**.

L'étude sociologique montre que le poids de l'**absentéisme est particulièrement important chez les salariés de moins de 35 ans** présentant une ancienneté de moins de 5 ans. Bien que le poids de cette catégorie soit moindre dans les effectifs.

Cette problématique constitue un véritable sujet à traiter puisqu'il **questionne sur le rapport au travail** des nouveaux entrants plus sensibles notamment à **l'équilibre vie privée/vie professionnelle et au sens donné au travail**.

L'UNSA rappelle qu'un absentéisme fort, implique éventuellement une **situation de surcharge de travail pour les salariés non-absents** récupérant la charge de travail, **génératrice de RPS**.

Ainsi nous estimons d'un côté que **la Direction** semble quelque peu prendre la mesure du problème au travers notamment du projet PACT visant à revoir organisations du travail de certaines entités. Mais qu'elle **fait fausse route** au regard de certaines **mesures coercitives contenues au sein du programme CARE**.

Concernant la **formation professionnelle** pour les exercices 2021 et 2022, il est observé un **retour aux budgets d'avant la crise du COVID**. Quant au volume d'heures de formation, il suit la même tendance en retrouvant quasiment le volume d'avant crise.

Les **sessions de formation à distance demeurent stables** nous observons en 2022 le **retour des formations en présentiel** qui représentent 68 % des heures de formation.

D'un point de vue global, COVEA continue de recruter et former ses salariés. Cependant le Groupe ne doit pas devenir le fournisseur/formateur pour des sociétés concurrentes, à défaut de fidéliser les salariés concernés.

Concernant la politique **égalité Femmes/Hommes**, certains constats demeurent par rapport aux années précédentes :

- **Prédominance des femmes** dans les **classes 2 à 5**, particulièrement dans les classes 3 et 4 mais diminution des effectifs féminin à partir de la classe 3
- **L'augmentation** de la part des femmes **au sein des classes 5, 6** (+2,6 %) et **7** (+5,2 %). Sur ces points les choses nous semblent aller dans le bon sens notamment sur la classe 7 qui accusait en la matière un certain retard.

Plusieurs défis restent à relever à savoir:

- La **fidélisation des nouveaux entrants**.
- La **valorisation accrue des salariés**.
- Le **renforcement de l'employabilité des salariés** au travers de la promotion de la mobilité interne inter-marques et intragroupe.
- Le développement de synergies suite à l'arrimage de Partner Re.

Aussi à l'aune de tous ces éléments **l'UNSa rend un avis défavorable** sur ce sujet de consultation.