

Déclaration préalable UNSa

Nous avons pris connaissance du programme CARE (Comprendre l'absentéisme et Renforcer l'Engagement) et de l'avenant n°2 à l'accord collectif de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe Covéa.

**Nous sommes stupéfaits de voir que les arrêts de travail ne seraient que de complaisance !
Ainsi le salarié est seul fautif de son absence et de son état de santé !**

Ces dispositifs présentent **uniquement des sanctions** (abondement, réversibilité partielle et temporaire du télétravail). Nous avons maintes fois prévenu la Direction des méfaits et dérives entraînés par la mise en place d'actions contraires au maintien d'un bon équilibre physique et moral du salarié.

Pour l'UNSa renforcer l'engagement ce n'est pas diviser et pénaliser les équipes !

Aujourd'hui avec la surveillance constante, les objectifs toujours plus forts ou multiples, les nombreuses réorganisations, la déshumanisation des échanges et bien plus souvent que l'on ne pourrait le concevoir la reconnaissance qui n'a plus véritablement sa place, **les salariés ne sont pas valorisés et ne se sentent pas soutenu par le groupe.**

Reconnaître la contribution de chacun de cette manière est contraire à ce que peuvent espérer **les salariés**, qui s'il faut le rappeler, **sont à l'origine de la richesse et de la réussite du groupe Covéa** grâce au fruit de leur travail et leur abnégation. **Rétablissons la prime d'assiduité !**

Renforcer le contrôle RH? Par des statistiques? Serait-ce à reconnaître, enfin, que les **études d'impacts** en cas d'évolution d'organisation n'étaient qu'**écrans de fumée** ?

La **médecine du travail** est depuis de nombreuses années **en danger**, d'une part par le manque d'effectif dans la profession et d'autre part, par l'attention distraite des dirigeants d'entreprise quant à la lecture de leurs rapports.

Comment organiser une semaine sur la QVCT (par teams? en présentiel?) ? Quel contenu, quel programme pour cette semaine? Nous sommes dans l'expectative.

Des dépistages sont déjà organisés pour les volontaires. La Direction aura-t-elle connaissance des résultats? Et si oui, dans quel but? Seul le bénéfice, consistant pour le salarié à confirmer son bon état de santé ou de découvrir une pathologie nécessitant des soins, est important à nos yeux.

Nous ne souhaitons pas voir apparaître le transhumanisme au sein de notre belle Entreprise.

Covéa et ses dirigeants doivent se poser d'autres questions encore plus importantes aujourd'hui. Suis-je une entreprise qui reconnaît la valeur travail de mes salariés ? Suis-je à l'écoute de mes salariés ? Suis-je reconnaissant ?

Ce programme fait de mots ne remplacera pas les maux et pourraient les décupler.

Nous aurions préféré que Covéa ne prenne pas ces mesures mais nous ne manquerons pas de suivre avec intérêt, les impacts qu'elles pourraient avoir sur le ressenti des salariés ainsi nommés "les absentéistes" !

Information sur le passage d'un centre virtuel PRO à un centre hybride PRO au sein de la direction indemnisation

Présentation par Valérie HENIC, mise en place au 1er Janvier 2024.

Pourquoi ?

Les clients PRO sont une clientèle à valeur. La BPCE a un souhait de développement de portefeuille et les moyens qui vont avec. La Direction métier veut donc s'y préparer. Une projection à 5 % d'activité en plus. Aujourd'hui 25-26 % de l'activité concerne les contrats BPCE.

Y aurait-il une augmentation des effectifs ?

En 2023, 5 ETP de plus. Mme HENIC souhaite avoir des ETP en plus pour obtenir 80 % de joignabilité en gestion et en déclaration et 8.7 de satisfaction dans les meilleures conditions.

Prochain test : fusion DT et GS.

Problème de pose de congés ?

Les salariés ont été déçus de voir que l'on ne compte pas par équipe mais par centre pour la pose de congés. Pour Valérie HENIC la période de test a permis d'élargir les congés à 3 semaines mais il faut compter par centre et par activité. Il faut que les salariés discutent entre eux pour arriver à un consensus.

Quid du turn-over estimé sur les centres ?

Il est important, mais chaque salarié est remplacé.

Pourquoi avoir choisi Lyon qui possède un bassin de l'emploi très important ? Le risque d'un turn-over des effectifs plus important est prévisible.

Pas de réponse.

Va-t-il y avoir une revalorisation du métier ?

Non

Harmonisation du centre de Lille :

La Direction métier envisage des transferts de salariés de Lille vers Lyon, 11 collaborateurs devront changer de métier, du PRO vers le PRI. Tout d'abord sur la base du volontariat, ensuite le manager et à la RH évaluent les demandes et tranchent.

N'y aurait-il pas une ineptie sur le fait qu'un collaborateur PRO présente sa motivation à rester dans le groupe PRO alors qu'il est PRO depuis sa date d'embauche ?

C'est le choix fait par la Direction métier : tout le monde sera entendu, et un arbitrage sera fait. Pas d'application de la GPEC sauf en cas de mobilité géographique. Toutefois une anticipation est en cours au niveau du recrutement sur le centre de LYON.

Samedi récupéré, payé ou alimentation du CET ?

Il sera très difficile de faire récupérer les heures pour tous les collaborateurs, le mode paiement ou alimentation du CET est souhaité et préférable.

Point de suivi du projet d'optimisation d'organisation au sein du réseau des Agences – OPALE

Qu'est-ce que les règles d'Or organisationnelles ?

C'est un guide, une trame, un catalogue de bonnes pratiques, coconstruit par les DA et les agences pilotes.

Ce sujet a fait l'objet d'une expertise par le Cabinet ARETE, mais pourquoi ne voit-on pas les préconisations faites par les IRP dans cette présentation ?

La réponse est toujours la même : les impacts sont analysés par la Prévention. La Direction ne veut pas plus de rendez-vous téléphoniques donc dans la P3CO il n'y aura pas d'objectivation. Le souhait principal et qui prévaut c'est le rendez-vous en Agence.

Si un RDV téléphonique est programmé et que le conseiller est en rendez-vous en agence ?

Il ne répondra pas à ce rendez-vous (pop-up) et ce rendez-vous sera redistribué. La Direction préfère cela, le mieux est d'expliquer au client qui souhaite avoir absolument son conseiller qu'il doit se rendre dans son agence.

Information/consultation sur le projet NET Lot 3- bâtiment DAUPHIN 2 et DAUPHIN 3 : Avis UNSa

Nous avons demandés à la Direction des précisions sur la notion de « vie de quartier » évoqué dans l'avis « Projet d'évolution de la Direction des Centres Relations Clients -passage en FLEX NET ». Il nous paraissait important de prendre connaissance du dispositif « vie de quartier » pour avoir une vision plus éclairée. Nous n'avons pu les obtenir et nous le regrettons fortement.

Nous affirmions par ailleurs que le passage en FLEX NET serait élargi à toutes les entités du Groupe COVEA. Nous en avons encore la preuve aujourd'hui.

Nous n'avons encore **aucune mesure sur l'isolation phonique et acoustique** des bureaux dans ce projet. De plus, certains collaborateurs habitués aux séparations en plexiglass entre les bureaux n'en auront plus, notamment dans les fonctions supports.

Une **fonction SUPPORT** n'implique pas nécessairement un travail d'équipe en continu, mais des **tâches quotidiennes** qui nécessitent : de la vigilance, de la concentration, ainsi que des appels téléphoniques vers l'extérieur. La propagation des conversations était déjà nuisible à une bonne concentration dans les anciennes structures, il sera encore **moins aisé de travailler avec toute la sérénité qui s'impose**.

Sur les impacts mesurés, la Direction précise que le manager devra trouver sa place en début de journée à l'instar d'un collaborateur. Toutefois, une même entité peut comporter différents métiers (par exemple sur DEXSI IARD) et ne pas avoir son manager à proximité peut être problématique et entraîner des déplacements sur le plateau ainsi que le dérangement des autres salariés présents sur site.

Comment la Direction peut-elle estimer qu'un salarié arrivant à 09H30 pourrait se loger avant 09H45 en ayant parcouru l'ensemble du plateau ?

Nous notons aussi que la **Direction Immobilier ne souhaite pas se prononcer sur les m2 disponibles**. Pas de réponse non plus sur **les économies d'énergie**, alors que le Groupe mène soi-disant une politique RSE engagée. Nous espérons que les contrôles thermostatiques seront effectués avant l'entrée des salariés dans les locaux afin d'éviter toutes réclamations et désagréments.

Nous notons que des ambassadeurs REFLEX seront nommés et nous en sommes satisfaits.

Nous souhaitons par ailleurs que les salariés ayant un fauteuil adapté ou tout autre dispositif préconisé par un médecin (avant le recensement de 2012) **puissent le récupérer** même s'ils pourront par la suite bénéficier d'un fauteuil Modèle Euro site 8 proposé par l'Immobilier s'ils le désirent ou tout autre équipement plus récent.

Nous regrettons que chaque plateau ne soit pas équipé d'un poste HAUT ou DEBOUT, la médecine du travail recommandant de ne pas rester continuellement en position assise. Ce modèle d'organisation comme pour les OPEN SPACE n'a pas que des vertus et nous n'avons eu de cesse de les énumérer lors de nos différents avis sur le sujet.

Enfin, pour la cordée managériale, il sera **compliqué de trouver ses repères** dans un espace où les collaborateurs pourront utiliser en cas de forte affluence la bulle digitale, la salle de réunion au lieu d'un espace de travail. Toutefois, ils doivent être en première ligne pour assurer un soutien oral et moral aux équipes.

Et il sera encore plus difficile de travailler lors d'une journée avec une réunion en présentiel. En effet, occuper une salle de réunion avec un éclairage non naturel et qui offre un espace limité versus un bureau de travail ne s'avérera pas très agréable. Le **portage de l'équipement** lié à un handicap non plus. Au vu du projet CARE, nous sommes interrogatifs sur l'espace pouvant rester disponible aux salariés qui pourraient avoir moins de télétravail ou plus du tout pour certains !

Au vu des éléments cités, les élus UNSa rendent un **avis défavorable** sur ce sujet.

Questions diverses

JATT : les formules 17 et 22 se font par un repositionnement chaque année sur ces formules hautes.

Projet présenté en Centrale. Néanmoins les formules JATT sont imposées dans certaines agences sous forme de chantage?

La RH demande le nom des Agences.

Taux de présence agence : sur le territoire 5, il est demandé aux conseillers d'être présent à l'agence toutes les semaines du lundi matin au samedi midi. Est-ce une nouvelle directive ?

Territoire 5, Agence formules 17 et 22. SAUMUR et ANGERS (les 2) pas de roulement sur les samedis matin. Obligation pour DA et conseillers d'être présents sur site du lundi au samedi midi. 5 jours et demi sur 7. Pas de report possible sur 2024.

Congés de fin d'année : Taux de congés 50 % pour les Agences ?

Uniquement pour les 23 et 30 décembre. Si l'effectif est impair peut-on revoir le montant de 50 % car le choix fait est souvent les 2/3 donc cela ne change rien ? La RH reprend la question.

Enquête mystère : dans la région 3, et sur directive du directeur régional, des appels étaient émis auprès des clients ayant eu un rendez-vous avec un chargé de clientèle professionnel afin de les questionner sur le déroulement de l'entretien :

Suite à des retours négatifs de clients il y a eu une enquête mystère. Ces opérations dites « picking » sont monnaie courante. Enquêtes réalisées par RCT et chargé de mission. Les salariés sont informés en amont. L'UNSa observe que ce n'est vraisemblablement pas le cas sur cette région.

MAAF VIE Pouvons-nous connaître le nombre de Conseillers Financiers en poste et en arrêt maladie à fin octobre ?

89 CF à Octobre 203 (effectifs totaux avec ceux en formation).
Au 30 septembre 2023 8,7 % d'absentéisme pour maladie.

Intempéries - Maintien des doubles écoutes ? Utilité ?

RH fait remonter la question à la Direction métier.

Calendrier, agenda 2024 : Il semblerait que sur le siège certains services n'ont pas été livrés de calendriers, agendas 2024... Comment peuvent procéder les salariés qui souhaiteraient en obtenir ?

Les salariés peuvent le faire grâce à l'outil HERMES. Mais le site sera fermé pendant 15 j à partir du 10 novembre 2023.

Congés de fin d'année : la direction a-t-elle statuée sur la possibilité de fermeture des agences les samedis 23 et 30 décembre comme ce fut le cas en 2022 ?

Non pas de mesures spécifiques pour les Agences. Taux 50 %. Elles seront ouvertes.

Arrêt maladie : pourquoi le dispositif a-t-il changé concernant un arrêt maladie ? Disposer d'un SCAN pour adresser à son manager l'arrêt de travail ne sera pas toujours possible ? Dans quelle mesure s'inscrit cette demande par rapport à la législation ? Par quel biais la Direction a-t-elle informé les salariés de ce changement ?

Présenté dans le programme CARE et dans la WORKPLACE. Possibilité d'émettre une photo au lieu d'un scan. Adresse : Covéa, Administration du Personnel et paie, TSA 71110, 79060 Niort Cedex 9