



Brèves de CSEC Juillet 2024

Points sur le programme PACT

Direction Indemnisation GMF : bilan sur l'expérimentation des horaires individualisés en CG AUTO

Les salaires sont satisfaits à plus de 80 % , ils se sont en revanche emparés diversement de cette possibilité.

Les indicateurs de joignabilité, de satisfaction client et d'absentéisme sont globalement bons.

Les élus UNSa demandent la pérennisation de cette mesure et quelle soit étendue à la branche IRD de la DI.

Direction du Développement : bilan sur le test technique de « RDV Visio en agence » pour les agences GMF

Le RDV sera pris par le conseiller en agence qui devra appeler le sociétaire.

A partir du 15/07, 12 agences parisiennes impactées par les JO commenceront l'expérimentation.

Nous saluons cette initiative qui permettra d'apporter une source d'activité supplémentaire et de pérenniser les emplois de nos collègues en agence.

Un point de vigilance concerne néanmoins l'analyse des résultats de ce test qui se déroulera sur une période commercialement creuse à savoir 15/07-15/09. Il conviendra à notre sens d'élargir l'expérimentation sur une période plus large afin d'en tirer les conclusions pertinentes.



Brèves de CSEC Juillet 2024

Direction régionale GMF : bilan sur le test de « Travail depuis le domicile »

25 DA ont testé l'expérimentation, 5 ont pris la décision d'arrêter car l'expérimentation est jugée impactante négativement sur leur équilibre vie privée / vie pro. Il a été constaté que les DA de l'expérimentation ne déclenchent pas le travail à domicile tous les mois.

En moyenne 13 DA par mois travaillent de leur domicile le jour de fermeture de l'agence et travaillent en moyenne 2,3 samedis par mois.

En conséquence, il a été décidé l'arrêt de cette expérimentation qui n'est pas concluante.

Nous regrettons que l'expérimentation ait échoué et cela au vu des conditions restrictives qui ont été imposées aux DA.

Direction Indemnisation MAAF : point d'étape sur le test d'un assouplissement des quotas de pose des congés pour les périodes estivale et Noël

Ce test consistait à passer les quotas de 34% à 40 %. Le test montre que la joignabilité c'est maintenue. Concernant l'absentéisme les chiffres sont plutôt encourageants.

Le test se poursuit au cours de l'été 2024 une conclusion sur la pérennisation de cette mesure sera prise en septembre.

Nous vous tiendrons informés. Nous souhaitons naturellement au regard des chiffres de l'absentéisme que cela soit généralisé.

Point d'étape relative aux expérimentations concernant les horaires individualisés MAAF

Mise en place d'horaires individualisés sur les services de fréquences. L'idée étant de choisir pour le salarié son heure d'arrivée et de départ. On ne planifie via ce test que les flux chauds ainsi que des permanences.

- Centres matériel AUTO : la joignabilité en léger retrait mais croissante en gestion, la productivité est meilleure de par la réduction des stocks. La satisfaction client est en léger retrait (lié à la complexité des clôtures de dossiers). Les conseillers sont satisfaits à plus de 80 % et les managers à plus de 94 %.
- Centres matériel IRD : les conditions météo ont entraîné une hausse d'activité de 11 %. Les indicateurs restent dans le positif (flux de déclaration et de gestion). Le stock et l'absentéisme sont en baisse. Les managers sont satisfaits à plus de 90 % et les conseillers à plus de 78 %.
- Centres corporels AUTO : l'orientation est bonne sur les chiffres, l'absentéisme est en recul, les stocks sont bien orientés. Les managers sont satisfaits à 93 % quant aux salaires cela est de 73 %.

Dans tous les cas la flexibilité et la responsabilisation sont plébiscités.

Direction du Développement MAAF : point d'étape sur les expérimentations dans les agences

- 2 journées pleines de repos consécutives ou, pour les agences ouvertes du lundi au samedi, un quota acceptable de rotations samedi/lundi.
- Simplification les modèles horaires en réduisant le catalogue horaire des agences

Il faudra attendre Février 2025 pour tirer les conclusions définitives. Nous vous tiendrons informés.



Brèves de CSEC Juillet 2024

Point d'étape du test d'une évolution d'organisation de l'amplitude du temps de travail au sein du DCRC MAAF

L'expérimentation mise en place en 2023. Les ressources du DCRC y ont été concentrées entre 8h30 et 18h.

Les résultats sont encourageants. Il a été décidé de prolonger le test sur l'été 2024 et de décider une éventuelle généralisation du dispositif pour 2025.

Nous vous tiendrons informés lors du prochain point d'étape sur le test.

COVEA IMMOBILIER : Information-consultation sur le projet du site d'Ermont

Libération du bâtiment Bali et transfert des salariés à CAP VERT.

Le restaurant d'entreprise situé sur Bali deviendra un RIE. Un réfectoire sera aménagé sur CAP Vert sur le même modèle que pour les CG et les CCC.

Nous déplorons que les directions métiers n'aient pas souhaitées aller sur Ermont. Car une vraie attache locale des salariés existe. Nous ne pouvons nous empêcher de faire le lien avec la fermeture du CCC d'Ermont qui constitue selon nous un véritable gâchis.

Les élus UNSa considèrent qu'avec le passage en Net, les salariés concernés entrent dans une autre dimension : le Flex Office supprime les moments de présence, sur un même temps et un même lieu, de l'équipe complète.

Nous craignons toujours à long terme des répercussions sur la cohésion du groupe et l'isolement des salariés. Il conviendra dans tous les cas de rester vigilant sur les modes de fonctionnement en Flex Office et sur leurs impacts sociaux.

COVEA IMMOBILIER : information-consultation sur le projet d'évolution d'organisation des Pôles d'Exploitation de Covéa Immobilier

Le parc immobilier géré par les équipes de Covéa Immobilier est hétérogène. Un certain nombre de faiblesses relatives à l'organisation actuelle ont été identifiées. La nouvelle organisation se propose de :

- Dissocier le management des activités sur les sites centraux et les sites en régions.
- Regrouper sous une responsabilité unique les équipes en charge des sites centraux et regrouper sous une responsabilité unique les sites en régions (plateaux, DR et Agences),
- Construire un pôle de compétence dédié aux études et aux environnements de travail

Concernant les impacts humains pour les non-cadres cela se traduira par :

- Le changement de managers pour certains collaborateurs.
- Un management à distance pour certains collaborateurs
- Une appropriation des nouveaux périmètres
- Un regroupement d'équipe

Pour les managers cette nouvelle organisation induira :

- Un changement de structures de rattachement
- Certains managers changent de niveaux hiérarchiques
- Une évolution du périmètre d'intervention pour certains managers
- Une évolution des modes de fonctionnement liés aux cultures et pratiques dans les enseignes
- Une perte de la polyvalence pour certains managers
- Un repositionnement d'un manager d'expertise
- Une évolution vers du management multi sites pour certains managers entraînant potentiellement une augmentation des déplacements



Brèves de CSEC Juillet 2024

DIRECTION GENERALE DES COOPERATIONS HUMAINES : information sur le projet d'évolution d'organisation au sein de la DRH

Actuellement 2 équipes interviennent sur les projets et les process RH.

L'idée est de déplacer l'équipe projet et compétences vers la direction services et environnement RH. Le tout à iso effectif.

DIARD : information-consultation sur le projet d'outil TRANSMED

Une consultation est prévue sur ce sujet lors du CSEC de septembre nous irons à la rencontre des collègues impactés par le projet afin de forger notre avis.

DSIN : point sur la cybersécurité

Enjeu majeur pour le groupe COVEA avec 4 grands axes d'actions :

- L'information et la sensibilisation des sociétaires et des salariés.
- Protection des accès
- La surveillance des SI
- Elimination de la menace