



POINT SUR LE PROGRAMME PACT MAAF - DIRECTION DU DEVELOPPEMENT

Les expérimentations menées en 2023 ont montré des résultats encourageants sur plusieurs fronts tels que la joignabilité, la productivité, la satisfaction client et l'équilibre entre vie privée et professionnelle.

Cependant, l'absentéisme global n'a pas diminué, et celui de moins de trois jours a même augmenté, avec des disparités entre sites.

- Pour l'UNSa, cette hausse est préoccupante et reflète des conditions de travail potentiellement défavorables.

Dans ce contexte fragile, il a été décidé de prolonger l'expérimentation pendant la période estivale, avec l'objectif de stabiliser la situation avant de généraliser le dispositif d'ici novembre 2025.

La Direction a néanmoins averti qu'en cas de dégradation des indicateurs par rapport à 2024, elle pourrait proposer aux élus de revenir à l'organisation antérieure.

- L'UNSa dénonce cette possibilité de retour en arrière ; nous y voyons une menace permanente pouvant démotiver les employés investis. Il est essentiel de clarifier que cette observation ne doit pas être prolongée indéfiniment, pour éviter tout sentiment de chantage.

POINT REGLEMENT INTERIEUR UNIQUE COVEA

Ce point concerne la mise à jour du code de conduite anticorruption qui est annexé au RI et définit les comportements à proscrire.

3 mises à jours ont été opérées :

- Sur les cadeaux et les invitations
- Les conditions pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte
- Les conflits d'intérêt

Ce document est librement accessible sur la Workplace et complété par des guides pratiques sur les cadeaux et invitations, le conflit d'intérêt. Une communication ciblée sera réalisée à l'attention des populations particulièrement exposées.

L'UNSa demande qu'une information précise soit poussée vers les salariés afin que soient notamment évitées les procédures disciplinaires. Nous demandons à ce qu'une vigilance particulière soit apportée aux nouveaux usages concernant l'intelligence artificielle.



PLAN PREVISIONNEL STRATEGIQUE SOCIAL COVEA - ACTUALISATION DELA PARTIE "EMPLOI SENSIBLE"

Ces mesures concernent spécifiquement les salariés qui seront impactés par le plan de redressement MMA pour lequel nous avons formulé un avis lors du CSEC de Janvier.

Mesures spécifiques pour les collaborateurs en emploi « sensible » et relevant du chapitre 6 - Valorisation de certains mouvements

Pour 2025, les mouvements valorisés seront les suivants :

Niveau 1 (prime de 1 000€ bruts) :

- ▶ Conseiller Développement Relation Client « Agence » ⇔ « Centre de Contact Client »
- ▶ **Dans le cadre des impacts sociaux du plan de redressement de la DG MMA (présenté en octobre 2024) :**
 - *Conseiller(ère) souscription gestion « Opérations / Appui »*
 - ⇒ Conseiller(ère) souscription gestion « Opérations BTP »
 - ⇒ Conseiller(ère) souscription gestion « Opérations DAB »
 - ⇒ Conseiller(ère) souscription gestion « Opérations RC »
- ▶ **Dans le cadre du projet Recouvrement de la DG MMA (présenté en janvier 2025) :**
 - *Conseiller Technico-Commercial de l'équipe « Agir » vers « Assistance Recouvrement Agents »*

Niveau 2 (prime de 1 500€ bruts) :

- ▶ Conseiller Développement Relation Client « Agence » vers « Centre de gestion indemnisation »

INFORMATIONS DIVERSES

- PERO : taux de cotisation employeur est de 1% des salaires bruts
- Suite au litige qui opposait MMA à Mac Donald sur les pertes d'exploitation, un accord a été trouvé.