

DGARS - Distribution

Evolution de l'organisation : PRS et PFT PRO

La Direction nous informe de l'intégration de la plateforme professionnelle à la PRS de Rouen (Pères de l'Europe) avec maintien des spécificités des métiers. Ce projet impacte 27 collaborateurs gérant le professionnel. Le déménagement est prévu à la fin de l'année. Le RRH sera commun.

Concernant les Tickets Restaurants, la DRH n'apporte pas de réponse. La CGT signale qu'en dehors du siège, les salariés n'ont pas accès au restaurant collectif et doivent donc avoir accès aux tickets restaurants.

Activité commerciale

L'activité commerciale globale est en baisse de 5 %, notamment sur l'auto et l'habitation. Les produits Santé Prévoyance présentent une belle dynamique. Les produits CVie et Cretraite sont en retard sur le business plan (15000 CVie étaient attendus en 2022). Le flux physique est en hausse.

La CGT soulève les différentes problématiques avec les outils notamment Calizi lors des prises de RDV, l'outil ne qualifie pas correctement les RDV et les motifs des RDV (par exemple lorsqu'un rendez vous est pris pour une autre agence que la sienne, le motif de rdv n'est parfois pas indiqué en commentaire, ce qui rend la préparation plus difficile).

Il nous est indiqué, sur remarque de la CGT relative à l'utilisation abusive des outils CALIZY et MEET ME CALL, que les RDV calizy sont à la main des CEA et que l'outil meet me call (concerne 80 agences) est organisé et géré directement par les DA. Nous rappelons à ce sujet que les appels sortants ne doivent être proposés que si le flux entrant (physique + téléphonique) le permet.

Les ambitions 2023 seront fixées en concertation avec les équipes, une communication sera faite auprès des salariés concernés. Il est précisé que les conseillers qui partent ou qui sont en arrêt longue durée (ex : maternité ...) sont remplacés dans la mesure du possible. Le recrutement des CEA renfort est en cours, mais ne suscite pas un intérêt important actuellement, raison pour laquelle une négociation est en cours pour améliorer les conditions de cette nouvelle fonction.

Enfin, il nous est rappelé qu'il n'y a aucune obligation pour les agences de participer aux différents challenges dès lors que ceux-ci engendrent stress ou pression sur ces salariés.

DGARS - Distribution P.1

Les permanences du samedi P.2

PRS P.2

Sobriété énergétique P.2

Projet GEODE P.3

IME P.3

Ociane P.3

Chronotiques P.4

Retraite progressive P.4

Tickets restaurant P.4

Activité CSE P.4

Sur Questions CGT, il est indiqué qu'en Janvier 2023, un portail de performance des fonds sera visible pour mieux expliquer le CVie. Nathalie Ciornei confirme que le CVie doit être proposé dès que cela est possible, mais qu'il est inutile de rappeler systématiquement les clients de la journée si le CEA n'a pas jugé pertinent d'aborder ce produit avec le sociétaire lors de sa visite. Les CEA doivent être force de proposition mais doivent conserver leur autonomie dans la prise de décision.

Les permanences du samedi

Certaines agences ouvrent le samedi matin avec une seule personne, l'obligation étant que le CEA présent puisse rapidement contacter un manager de proximité.

La Direction, suite à notre interrogation, nous indique que si un collègue refuse de travailler seul un samedi matin pour raisons de sécurité, il faut dans ce cas prévoir deux salariés sur site (nous avons assisté à des ouvertures le samedi par des salariés seuls qui avaient été victime d'agression ou d'incivilités, ce n'est pas acceptable si le salarié n'est pas volontaire)

La pertinence de l'ouverture de l'agence le samedi est revue régulièrement.

Les conditions de travail sont évoquées au sein du réseau d'agences ainsi que les difficultés rencontrées par de nombreux collègues résultant de la stratégie de développement actuelle du groupe.

Nous espérons que l'après I. LE BOT sera plus apaisé ...

PRS

S'agissant des chiffres demandés actuellement en PRS soit 5 AFN et 45 appels/jour, il ne s'agit, pour N CIORNEI, ni d'objectif, ni de consigne. Le nombre d'appels pris par jour est un indicateur et non une finalité. Mme CIORNEI prône un management personnalisé, pour accompagner le collaborateur et identifier les points positifs et les axes d'amélioration : "Prendre trop d'appels n'est pas "bon non plus." indique Mme CIORNEI. Il faut voir aussi dans quelles conditions ils sont pris et si le sociétaire est finalement satisfait.

Infos RH: Sobriété énergétique

Pour répondre aux demandes gouvernementales d'économie d'énergie, la Direction précise que pour :

Siège social: Température dite de confort en passant de 22 à 21 ou 20° et réduction de la température à 17° de 19h à 7H et le week-end°

Filature : arrêt du chauffage la nuit et le week-end

Réseau: préconisation de baisse du chauffage en passant de 22 à 21 ou 20, fin de l'éclairage à 21h sur les grands sites et 18h45 dans les agences, enseignes : réduction d'éclairage : de 7h à 18H45 sauf centre commercial, équipements électriques : campagne de sensibilisation à destination des salariés, étude de remplacement des utilitaires par des véhicules électriques.

Une réflexion sera amorcée également sur la flotte de véhicules des itinérants. Bien que l'urgence climatique nécessite des actions responsables de tous les acteurs économiques, nous serons tous, Direction et élus, très vigilants sur les conséquences de ces économies énergétiques sur la santé et le bien être des salariés.

Projet GEODE

Ce Projet vise à remplacer certains outils informatiques comptables au 1er Janvier 2023: Il sera composé d'un volet finances et d'un volet achat et qui n'aura aucune incidence sur le personnel. Environ 100 salariés sont concernés.

La CGT souligne l'inquiétude de certains salariés sur la pérennité de leur poste au sein de la DMGTI (personnel gérant pour 80 % de leur temps des factures, que le logiciel Corcentric devrait automatiser en partie). La direction nous confirme que les postes ne vont pas disparaître, mais elle va analyser plus finement les impacts de ce projet suite à nos remontées. Il s'agit d'une simplification des tâches. La CGT demande à ce que ce travail qui aurait dû être anticipé soit réalisé au plus vite, et que les salariés concernés soient informés le plus rapidement possible. La direction s'y engage.

IME

La CGT fait remonter le problème de qualité technique rencontré dans des contrats souscrits par la Macif. La Direction a mis en place des mesures (création d'un pôle en soutien) et estime que cela correspond à la période de montée en compétence des équipes Macif et devrait s'atténuer dans l'avenir. Les Conditions particulières ont été automatisées afin de décharger les collaborateurs des tâches qui n'ont aucune valeur ajoutée.

La direction indique une sinistralité en hausse sur IME. Sur demande de la CGT, concernant les recrutements annoncés au sein des deux UGS : ceux-ci sont en cours mais l'entreprise rencontre des difficultés pour attirer du personnel qualifié en IDF... Toujours le même problème de salaire et de perspectives...

Sur notre interpellation, O.Requin déclare que les relations avec la MACIF sont bonnes malgré les événements récents (départ de deux collègues vers Macif). Il nous est indiqué qu'un accord a été conclu sur ce point et qu'aucun départ vers la Macif ne sera plus validé sans son aval.

Nous demandons également que les salariés du service Mutualité disposent d'informations sur le devenir, les délégations, l'organigramme et l'organisation de ce service suite au départ de leur manager.

Ociane

Le nouveau responsable de la PFT Ociane débute son intervention en indiquant que le taux de décroché est en progression après des mois difficiles. Puis nous est présenté un nouveau canal de distribution en expérimentation sur un an pour les prospects via CDiscount. Il s'agit d'un premier contact, d'abord écrit (échange rapide/Via Whatsapp), suivi d'une prise de contact par téléphone.

Cette expérimentation a démarré en Juillet 2022. La page d'accueil permet un échange rapide (Whatsapp) On arrive très vite à un RV téléphonique. Il y a 2 ou 3 contacts/jour. A date : 6 devis réalisés et 2 ventes enregistrées. Les échanges sur WHATSAPP (interface MOM) sont effacés le lendemain. 6 conseillers concernés, sur volontariat, sur les 10 salariés de l'équipe "relance".

La CGT demande, compte tenu des conditions de travail chez OCIANE plus difficiles que dans le reste du groupe, que les échanges WHATSAPP soient faits en dehors des temps d'attente entre 2 appels, temps nécessaire pour souffler et donc pas pour effectuer d'autres tâches. Il nous est répondu qu'aujourd'hui, la volumétrie est faible. La CGT insiste d'ores et déjà pour que des consignes fermes en ce sens soient données, du type : "Sortez du flux de vos relances pour répondre à vos échanges WHATSAPP". La Direction promet de prendre cet avis en compte.

Outil chronotique et enregistrement du temps de travail

La RH va faire migrer la paie vers SAAS pour janvier 2023. Nous allons travailler avec la société Horoquartz, éditeur de solutions de gestion des temps et plannings, en vue d'un déploiement de la solution informatique (GTA) qui va remplacer la chronotique début 2024.

Il ne sera pas possible d'implémenter un nouveau régime horaire d'ici l'arrivée du logiciel donc il n'y aura pas de révision de l'accord temps de travail de fait avant cette date.

La CGT demande à la Direction de réaliser un inventaire des heures supplémentaires chronotiquées mais non récupérées avant le changement de l'outil, pour paiement. La Direction rappelle sa position : les heures supplémentaires sont considérées comme telles uniquement si elles sont demandées par l'employeur. La Direction fait remarquer que les pauses effectuées par les salariés sont rémunérées, il faudrait donc vérifier que tous les salariés réalisent bien leur temps de travail minimum.

La CGT rappelle la jurisprudence en vigueur, qui avait permis aux salariés de la DGAOSII suite à notre intervention de récupérer 6 mois d'heures supplémentaires non rémunérées en 2020. Le même argument reste selon nous valable, et dans plusieurs directions en tension en terme de charge de travail (MPJ, DMGTI, UGS, PGS etc...).

L'argument sur le temps de pause rémunéré nous interpelle ...

Retraite progressive

La RH souhaite que le salarié s'engage sur sa date de départ à la retraite afin de valider la demande et rappelle qu'un couplage est possible avec le mécénat de compétences.

Elle rappelle qu'une équipe RH est dédiée pour conseiller les salariés qui ont ce projet.

Concernant le mécénat de compétences, les solutions de bénévolat, etc... La Direction nous renvoie vers la future négociation GEPP (qui doit démarrer au T4 2022)

Tickets restaurant UP et cyber attaque

Aucune information sur les données des salariés n'a été compromise. Seules les données des collaborateurs du groupe UP ont été impactées. Les cartes non pas non plus été compromises. Les seules données transmises par la Matmut au groupe Up sont les noms et prénoms, le matricule et l'adresse du collègue.

243 salariés ont, à date, refusé la délivrance de la carte. Il est possible de demander l'arrêt ou la réactivation de l'alimentation de la carte up une fois dans l'année, en envoyant un mail sur la boîte RH. La CGT fait remarquer que certains secteurs sont démunis de commerçants affiliés à la carte UP.

Activité CSE

5954 collègues sont inscrits au CSE à ce jour. Début août, il y avait moins de 2000 dossiers en gestion. Au 20/09 : 3400 dossiers sont en cours. Les dossiers sont en attente uniquement si cela est justifié, la mention d'acquiescement sur la facture est primordiale pour la validation. Le CSE envisage un recrutement prochainement car l'effectif est trop restreint pour gérer la charge de travail.

ANCV : la dernière cession de commande va débiter..

Avez-vous des questions pour le prochain CSE ? Contactez-nous !