
Flash du CSE Central de l'UES Malakoff Humanis des 12 et 13 juillet 2022

FONCTIONNEMENT DU CSEC

1.1 Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central des 22 et 23 juin 2022

L'approbation de ce procès-verbal est reportée.

1.2 Approbation des procès-verbaux des réunions extraordinaires du CSE Central des 10 et 23 juin 2022

Le procès-verbal du 10 juin est approuvé à l'unanimité. L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 23 juin est reportée.

1.3 Point du Bureau – Point des Commissions

Les élus souhaitent mettre au vote le renouvellement du cabinet juridique Brihi Koskas pour cent heures, pour un montant de 24 000 euros TTC. La proposition est approuvée à l'unanimité des présents.

4. INFORMATIONS/CONSULTATIONS DU C.S.E.C

4.1 Information et consultation sur le projet de mise à jour du code de conduite anticorruption (annexe au Règlement Intérieur) – Recueil d'avis

La Direction a souhaité apporter plus de visibilité et expliciter davantage les enjeux autour du dispositif de signalement. Il est rappelé que le Code de conduite permet aux salariés de signaler en toute confidentialité des faits dont ils peuvent avoir connaissance.

Les élus s'enquèrent de la procédure à suivre pour lancer une alerte et des délais de traitement de ces dernières. Ils souhaitent également que soit précisée dans le Code de conduite la possibilité de lancer une alerte vis-à-vis de l'extérieur. Enfin, ils demandent comment lancer une alerte anonymement en utilisant son email professionnel.

La Direction précise que le dispositif s'applique pour des faits internes à l'entreprise. Le lanceur d'alerte n'a pas l'obligation de signaler son identité. Des échanges peuvent avoir lieu sur la plateforme entre l'émetteur de l'alerte et la conformité, à savoir les déontologues. Ces échanges s'effectuent au moyen d'un login et d'un

mot de passe que l'émetteur se voit attribuer lorsqu'il émet son alerte. En aucun cas, ils ne permettent de l'identifier.

4.2 Information et consultation sur le jalon 2 du Programme ONE – Recueil d'avis

Chaque organisation syndicale fait part de son avis, avant de passer au vote. Le jalon 2 du programme ONE recueille un avis d'abstention, avec 9 votes favorables, 18 abstentions et 5 votes contre.

4.3 Information et consultation sur le jalon 1 du Programme TOO – Recueil d'avis

Chaque organisation syndicale fait part de son avis, avant de passer au vote. Le jalon 1 du programme TOO recueille un avis défavorable, avec 3 votes pour, 9 votes contre et 19 abstentions.

5. INFORMATIONS DU C.S.E.C

5.1 Information sur le projet PRUNE

La Direction explique que l'ambition de ce projet est d'accroître l'attractivité du Groupe sur le segment des TPE. Pour ce faire, il convient de proposer une offre innovante et de créer des parcours 100 % digitaux, avec des souscriptions en ligne pouvant être accompagnées par un commercial, par téléphone ou par tchat. Un pilote sera lancé en septembre, jusqu'à la fin de l'année 2022.

3. SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 Point sur les données statistiques concernant l'absentéisme au 31 mars 2022

Analyse du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme de MH progresse de 8 % entre 2019 et 2021. Globalement, la tendance de MH depuis deux ans se situe dans les standards du marché. Par ailleurs, le taux d'absentéisme des CDI progresse de 9 % entre 2019 et 2021. En 2021, l'absentéisme a été principalement impacté par la progression des arrêts de longue durée (supérieurs à 90 jours).

Analyse du taux de prescription

Il s'agit du pourcentage de collaborateurs absents au moins un jour pour un motif de maladie ou d'accident. La Direction observe une progression du AYMING de 6 % entre 2019 et 2021 et une diminution de 22 % concernant MH sur la même période. Sur le T1 2022, 31 % de collaborateurs étaient absents au moins une journée, soit onze points de plus qu'au T1 2021.

Analyse de la durée moyenne des arrêts de travail

La durée moyenne des arrêts sur le premier trimestre 2022 est en forte baisse par rapport à 2021. La Direction relève une forte hausse des arrêts courts au début de l'année 2022 (+157 %).

Reporting du premier trimestre 2022

Le taux d'absentéisme des CDI se porte à 6,91 % et à 4,43 % pour les CDD et alternants. La prise en compte des CDD et alternants dans le taux global amène à une baisse de 20 points le taux constaté sur les CDI.

Évolution du taux d'absentéisme mensuel

Sur le mois de janvier 2022, le taux d'absentéisme s'établit à 7,5 %, contre 6 % en janvier 2021. Par ailleurs, 31 % des collaborateurs ont été absents au moins une fois, contre seulement 19 % lors de la présentation précédente. L'absentéisme progresse sur toutes les CSP et toutes les tranches d'âge sur le premier trimestre de 2022. Il en va de même entre les CDD et alternants.

2. INFORMATION DU PRÉSIDENT DU CSEC SUR LA MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

Point sur les rattachements hiérarchiques

L'entité de pilotage de l'activité retraite va être rattachée à l'entité « transformation et support » pilotée par Mathieu de Muret. Par ailleurs, l'entité pilotage/budget de la DRCS accueille un nouveau manager, monsieur Jean-Jacques Lambert, sans modification de l'organisation.

Au sein de la DSI, il est prévu de diviser les activités du service « plateforme collaborative » en deux en créant un poste de manager. La création d'un poste de responsable de service sera ouverte à la bourse à l'emploi.

Au sein de la DD, il est prévu de regrouper deux équipes sous la responsabilité du manager en charge du pôle synergies. Cette évolution implique un changement de rattachement hiérarchique pour l'équipe saisie Groupe.

Point Covid

La médecine du travail recommande le port du masque. Il est aussi recommandé aux salariés d'occuper d'autres espaces pour la prise des repas. Par ailleurs, le renforcement du nettoyage a été demandé. Enfin, les plus de 60 ans peuvent recevoir une dose de vaccin de la part de la médecine du travail.

5.2 Présentation des résultats de l'enquête interne RSE

La Direction souhaite renforcer ses engagements en matière de RSE, notamment sur des thématiques peu traitées jusqu'à présent, comme les problématiques environnementales. Une feuille de route a été établie à ce sujet. Elle s'articule autour de quatre enjeux : social, sociétal, transparence et éthique et enfin environnemental.

Dans ce cadre, il est notamment prévu de permettre aux clients d'engager leur responsabilité sociale et d'augmenter leur performance sociale, de structurer les engagements sociétaux de MH autour des thématiques suivantes : le cancer, le handicap, les aidants et le bien vieillir, de proposer des offres claires, transparentes et lisibles aux clients et de contribuer à la transition environnementale à travers des investissements.

Un questionnaire a été diffusé auprès des collaborateurs afin de déterminer leurs attentes en matière de politique RSE au sein du Groupe et un parcours d'e-learning à destination de l'ensemble des salariés a été initié. Les résultats de l'enquête seront analysés par un cabinet externe, qui rendra ses conclusions au mois de septembre.

5.3 Information sur les heures supplémentaires prévisionnelles du 2^d semestre 2022

La Direction rappelle que les heures supplémentaires se font sur la base du volontariat. Le prévisionnel s'appuie sur l'expérience vécue lors de pics d'activité. Pour la DROC, les heures supplémentaires se font essentiellement sur des samedis travaillés. Trois samedis ont été proposés entre juin et juillet, et deux samedis pour la DRCAS.

5.5 Bilan sur le dispositif RH de mobilisation mis en œuvre durant le pic d'activité au sein de la DROC 2021-2022.

Des heures supplémentaires ont été effectuées deux samedis entre novembre et mars, presque exclusivement en télétravail. L'activité principale en cette période de pic renvoie à la mise en gestion. Le traitement des sollicitations était en revanche moindre. Les samedis ont permis de traiter des effets de bord liés aux migrations et notamment à ONE.

En ce qui concerne la gestion des individus, les heures supplémentaires ont permis de traiter l'équivalent d'une semaine de flux complète. Pour la gestion courtée, il s'agissait de mise en gestion de contrats et de l'encaissement de cotisations. S'agissant de l'activité de relation client, les samedis ont permis de rattraper le traitement des flux froids n'ayant pas pu être réalisés dans la semaine.

QUESTIONS DES ÉLUS

6.1 Point d'information sur la préparation de l'édition des cartes Tiers Payant 2023

La Direction souhaite anticiper la remise en poste des cartes. La campagne de persistance des droits commercera plus tôt qu'à l'accoutumée. Il s'agit d'une enquête réalisée auprès des clients pour déterminer si leurs ayants droit, enfants ou conjoints affiliés à un contrat le resteront l'année suivante. Traditionnellement, cette campagne commence au début du mois de septembre. Cette année, le renouvellement des cartes commencera 4 novembre, pour un envoi avant le 24 décembre.

6.2 Point paie sur le traitement des IJSS

La majorité des arrêts sont envoyés par l'intermédiaire de la plateforme Iris, ce qui permet d'effectuer les saisies dans les 48 heures ouvrées. Par courrier, le délai peut aller jusqu'à huit jours ouvrés. Ensuite, une deuxième manipulation est faite par les gestionnaires. À la fin du mois, l'ensemble des arrêts est déclaré aux organismes tiers, avec le précalcul des IJ. Enfin, la Sécurité sociale effectue les remboursements dans un délai de quinze jours calendaires environ. Depuis deux mois, un module de Cegedim permet de déterminer le nombre de dossiers non remboursés par la Sécurité sociale et d'effectuer des relances par téléphone.

5.4 Point de suivi du Projet LAFFITTE 2025

Lors de la CSSCT centrale, la Direction a indiqué que le projet Laffitte impactait 2 700 collaborateurs. 992 personnes quitteront Laffitte pour le Cadran et Chevaleret, ce qui suscite des transformations, la mise en place de modèles hybrides de travail, de nouvelles pratiques managériales et une expérience digitale enrichie. Le déménagement est prévu entre le mois de septembre et le mois d'octobre 2022 et l'emménagement dans le nouveau site Laffitte est prévu en 2025.

Une communication sera diffusée prochainement aux collaborateurs sur les éléments d'appropriation et les mesures d'accompagnement. Enfin, un point de suivi est organisé mensuellement auprès des CSE locaux.

4.4 Information et consultation sur la situation économique de l'entreprise 2021 (Document joint) – Première Réunion

Assurance

Le résultat net de l'exercice s'établit à 222 millions d'euros, avec un ratio de solvabilité renforcé à 210 %. Le ratio combiné s'élève à 102,6 % sur l'exercice. Sur le périmètre hors Axéria et Medicis, le ratio combiné s'améliore de 0,6 %, se stabilisant à 101,9 % à fin 2021. Enfin, la charge d'impôts est nulle. MH bénéficie de la consolidation et de l'intégration fiscale Groupe et d'une régularisation d'un trop payé.

À iso périmètre, le chiffre d'affaires s'établit à 5,8 milliards d'euros, en baisse par rapport à 2020. En y intégrant les nouveaux périmètres, avec une partie d'Axéria et Medicis, le chiffre d'affaires ressort à 6,1 milliards d'euros.

Les frais généraux s'établissent à 1,9 milliard d'euros à iso périmètre. Les charges d'exploitation ont diminué, passant de 746 millions d'euros à 711, alors que les commissions ont progressé, passant de 366 millions d'euros à 383 millions d'euros.

Globalement, les charges d'exploitation s'élèvent à 738 millions d'euros sur le nouveau périmètre et les commissions s'établissent à 480 millions d'euros, pour un total de 1,2 milliard d'euros.

La contribution financière s'élève à 279 millions d'euros à fin 2021. En parallèle, l'action sociale et le mécénat représentent 36 millions d'euros à fin 2021, contre moins de 30 millions en 2020.

Retraite complémentaire

Concernant le fonds de ressources administratives, le total des charges d'exploitation diminue de 25 millions d'euros par rapport à 2020. Par ailleurs, les charges externes diminuent. En ce qui concerne le compte de résultat, le niveau des ressources sur les exercices 2020 et 2021 correspond à l'objectif fixé dans le contrat d'objectifs et de moyens.

Sur le réel 2021, la Direction note un différentiel important entre les charges d'exploitation de l'exercice 2021 et celles de l'exercice 2020, ce qui s'explique par les interventions exceptionnelles allouées au cours de l'exercice 2020 dans le cadre du Covid.

3.2 Point sur les travaux de la CSSCT Centrale

Ce point est reporté.