

Points abordés lors de la sous-commission Bloc 1 « participation, intéressement, dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne » du 18/10/2022

Présents :

Pour la CFDT	: F. PATA NJEE AMERIO, N. PIOCHON
Pour la CFE CGC	: F. LEREBOURG, S DEVEAUX
Pour FO	: A. DESTREBECQ, S. ABASSI
Pour l'UNSA	: O. VELLARD, L. TOUSSAINT
Pour la CGT	: F. BATISTA
Pour la CFTC	:
Pour la direction	: A. AIMAR, B. SMOLIC

Absents : S. EL HAIBI (CFTC), A. DUJARDIN (CFTC), C. GUELMANI (CGT)

Boris SMOLIC ouvre la commission en s'excusant pour le retard de la réunion précédente. Il précise que néanmoins cela a permis de prendre des questions complémentaires, ayant permis de compléter la présentation de ce jour.

Il rappelle que la présentation du rapport tient compte de l'accord signé en juin, accord notamment adapté pour mieux respecter l'aléas attendu par les URSAFF. Cet accord a fait évoluer à la baisse le poids des indicateurs financiers (49% seulement maintenant) en faveur des indicateurs extra financier (51%), et intègre un indicateur de surperformance.

B. SMOLIC affiche le tableau de suivi prévisionnel d'atteinte des objectifs mis à jour des éléments complémentaires (le fichier est mis à disposition sur la BDES en séance).

Tableau d'atteinte de objectifs

Sur les 16 indicateurs, 10 ont a priori atteints dès à présents les objectifs, 3 ne sont pas connus à date (15% de l'enveloppe globale) et 3 posaient questions (13% de l'enveloppe globale) .

→ Les indicateurs pas connus à date sont les 3 baromètres de satisfaction Client devant être réalisés au 4ème trimestre 2023.

B. SMOLIC précise toutefois qu'à ce jour la trajectoire de ces indicateurs et notamment de l'indicateur 5.6, sur lequel repose la surperformance, est encourageante (2021/2022) mais que nous devons attendre la communication officielle des résultats de 2023.

→ Trois indicateurs posaient question à la réunion du 4/10 :

- Pour le 6.1 la garantie de ressource en retraite : il devrait à minima permettre une atteinte partielle de l'objectif **(3,5% atteint /5% enveloppe globale)**. L'indicateur n'est pas impacté par la réforme des retraites qui est une évolution de la réglementation et non une augmentation de volume de dossiers. Les efforts entrepris pourraient permettre d'atteindre le résultat attendu pour la fin d'année **(5% atteint /5% enveloppe globale)**.
- Pour le 6.3 la mise à jour des droits des salariés : l'indicateur communiqué au 4/10/2023 ne correspondait pas à celui prévu, l'indicateur attendu présente un niveau satisfaisant de 97.8% **(5% atteint /5% enveloppe globale)**.
- Pour le 7.2 Formation et sensibilisation sur le handicap : l'indicateur passe de 39% au 31/08 à 54.6% au 30/09. Cette évolution positive mais il reste encore à faire. La CFDT rappelle à la RH que des managers sont actifs sur le sujet et d'autres pas. La RH invite les OS à être pro-actifs et complémentaires de l'action RH pour mobiliser les collègues pour atteindre un meilleur résultat ;

A ce jour, en faisant totalement abstraction des d'indicateurs non disponibles, l'atteinte des objectifs est positionnée à 89% (cf détails indicateurs en annexe). Etant donné que l'on peut supposer étant donné la trajectoire de ces 3 indicateurs qu'ils pourraient au minimum fournir les mêmes résultats que l'an dernier, l'atteinte des objectifs pourraient atteindre 95% (contre 92.5% en 2022)

O. VEILLARD interroge la RH sur l'impact du contrôle URSAFF sur l'accord d'intéressement mis en place en juin 2023. Les URSAFF avait fait une observation lors de leur contrôle sur la GPA en rappelant que le versement systématique d'un intéressement quel que soit son montant impliquait potentiellement qu'il n'y avait plus d'aléas.

B. SMOLIC précise que l'accord de juin 2023 tient tout à fait compte de cette observation par rapport au caractère aléatoire de l'attribution d'un intéressement en intégrant une condition de versement. En effet, si le groupe présente une perte exploitation alors il n'y aurait aucun intéressement, quel que soit l'atteinte des objectifs par ailleurs. Cette condition permet juridiquement de justifier l'aléas de l'obtention de l'intéressement. L'accord a été déposé auprès de l'URSAFF, qui a un délai de 4 mois après la date du dépôt, soit à la fin d'octobre, pour faire des demandes de correction, et/ou des observations.

S DEVEAUX alerte sur la quasi-disparition de la participation au sein du groupe du fait de l'évolution du groupe et de la volonté de l'entreprise de s'orienter plus vers l'intéressement. Cependant, il regrette que lorsque les résultats sont excellents, cela ne se traduise pas dans l'intéressement qui « peterait les plafonds ». O. VEILLARD confirme que la surperformance se fait dans les faits opérationnels sur les indicateurs (dépassement des objectifs) mais n'a pas d'impact sur l'intéressement.

B. SMOLIC explique que pour O. RUHTARD, l'indicateur NPS (5.6) ne doit rattraper que les indicateurs assurance et pas générer une surperformance globale par exemple d'atteindre 105% entrainerait un complément d'intéressement.

Il précise que la surperformance sur le total général à partir d'un indicateur risque de polariser les équipes sur ce sujet au détriment eut être de d'autres enjeux tout aussi importants.

A contrario, il indique que potentiellement on pourrait l'imaginer sur la base des résultats financiers et du développement commercial ou sur le résultat global de l'entreprise.

Jusqu'à ce jour, fiscalement pour l'entreprise, la Prime de Partage de la Valeur était plus intéressante que le Complément d'intéressement.

Présentation PEE/PERO/PERECO

PERECO EPSSENS

Comme convenu lors des précédentes réunions, la RH rappelle la communication forte et aussi pédagogique que possible notamment avec MON COACH EPARGNE pour aider les salariés à identifier les enjeux et opportunités du PEE/PERCO et plus particulièrement de la possibilité de transférer des jours de CET vers le PERECO permettant ainsi de bénéficier d'un abondement employeur.

PERO MH

Sur ce point particulier, à la suite des interrogations des OS lors de la réunion du 4/10 sur le risque d'erreur de la part des salariés dans le choix de verser des jours du CET sur PERO au lieu de PERECO et donc sans abondement, la RH a mis en place un plan d'action pour permettre aux salariés ayant fait ce placement par erreur de corriger la situation avant la fin octobre. 82% des salariés avaient effectivement commis une erreur et les opérations de corrections sont en cours.

Par ailleurs, la RH communique le détail des effectifs par rapport aux montants affectés sur les différents types de versements à la demande de la CFDT du 4/10 permettant ainsi de mieux apprécier le nombre de salariés concernés et les montants moyens.

Il est à noter concernant les transferts, que le Transfert collectif des contrats assurances n'est pas possible alors que le transfert individuel des article 83 ou de contrat d'entreprise antérieur est autorisé par suite de l'évolution de la législation. Cependant il n'est pas nécessairement conseillé en fonction des situations, des montants et des règles spécifiques attachés au contrats initiaux : par exemple si à la suite du regroupement de contrat les montants accumulés dépassent 30K€ il ne peut plus y avoir de versement de capital mais uniquement en rente, alors que si on garde les différents contrats la règle s'appliqua à chaque contrat et laisse le choix au salarié ; ou certains contrats d'origine tels que anciennement chez APRIONIS ont des avantages applicables uniquement si les contrats restent dans l'entreprise gestionnaire. Les OS et la RH reconnaissent ensemble qu'il est difficile de simplifier un sujet aussi complexe et où le diable se cache dans les détails pouvant entraîner des effets de bords désastreux.

A. DESTREBECQ précise que la visibilité des compte d'épargne retraite pour les salariés est aujourd'hui facilité par le site Info Retraites qui communique l'ensemble des contrats épargnes retraite sur les annexes.

Une réflexion doit être menée car la communication générale est opérationnelle et qu'il est difficile de simplifier plus le sujet pour être perçu et compris par les salariés pour certains très éloignés de ce type d'information. Les OS suggère de prévoir des ateliers pour faciliter les échanges sur les situations individuelles comme cela se faisait lorsque sans formalisme les experts du métier pouvaient discuter avec les salariés des choix possibles par rapport à leurs propres situations.

O. VEILLARD attire l'attention sur l'archaïsme de l'outil informatique (par rapport à la concurrence) et de la performance des process (calcul de la rente avec Excel). Cela fait plusieurs années qu'il est prévu de les améliorer mais on n'en voit toujours pas le début de la mise en œuvre.

A. DESTREBECQ demande si un benchmark ou positionnement des produits par rapport à la concurrence pourrait être mis à disposition des salariés. La RH précise que lors du Conseil de surveillance EPSSENS, il a été présenté un benchmark des différents supports d'EPSSENS. Il rappelle d'ailleurs que lors de cette instance, EPSSENS avait fait part de ces difficultés à avoir le quorum lors du Conseil de Surveillance.

F. LEREBOURG complète en précisant que cette instance permet une communication de grande qualité qui montre que les supports EPSSENS sont globalement bien positionnés. F. PATA NJEE ajoute que le dernier tract de la CFE CGC le partage à tous les salariés (F. LEREBOURG pensait ne l'avoir mis à disposition que des adhérents de la CFE CGC°).

O. VEILLARD et la RH rappelle que par ailleurs les éléments d'analyse des supports sont en disposition en ligne sur le site d'EPSSENS.

N. PIOCHON remercie pour la présentation compréhensible et claire. Elle regrette cependant que les élus doivent choisir entre le Conseil de surveillance d'EPSSENS et des instance internes notamment les réunions de négociations ou les CSEC, ce qui faciliterait l'obtention du quorum, et permettrait d'assister à ces instances d'un niveau soutenu et pédagogique.

La RH confirme qu'il y aura prise en compte lors de la planification des prochaines réunions aussi bien sur le choix des dates que de la durée des séances, d'autant que la date du Conseil de surveillance EPSSENS de 2024 est communiquée en séance par O. VEILLARD et sera le 17/09/2024.

O VEILLARD rappelle qu'il existe des art39 sur l'ancien périmètre Aprionis prévoyant une rente viagère correspondant à 5% du dernier revenu pour les cadres (déduction faite des avantages résultant des art 83) et demande comment il pourra y avoir une provision suffisante pour faire face aux demandes des salariés concernés (groupe fermé) s'il n'y a plus de versement. Il sollicite la RH pour aller chercher les informations.

B. SMOLIC précise qu'il note le sujet mais qu'étant donné le nombre d'autres dossiers prioritaires sur la table il ne peut promettre de fournir la réponse à al question pour la prochaine réunion du 1^{er} trimestre 2024.

La séance est levée à 16h30 après 2h de débats.

INDICATEURS FINANCIERS

Thème	Indicateurs	N°	Objectifs 2023	Seuils & CIBLE 2023	Poids de l'indicateur	Tendance
Résultats financiers	Résultat combiné du Groupe Malakoff Humanis avant impôt.	1	135 M€	≤ 0M€ : 0% > 0M€ et < 46M€ : 2% ≥ 46M€ et < 91M€ : 4% ≥ 91M€ et < 135M€ : 6% ≥ 135M€ : 7%	7%	140 M€ au 31/08
	Dépenses de gestion des régimes AGIRC ARRCO	2	367 M€	> 389M€ : 0% > 378M€ et ≤ à 389M€ : 5% > 367M€ et ≤ à 378M€ : 10% ≤ 367M€ : 14%	14%	367 M€ au 31/08
	Respect du budget des charges courantes	3	760 M€	> 791M€ : 0% > 775M€ et ≤ à 791M€ : 5% > 760M€ et ≤ à 775M€ : 10% ≤ 760M€ : 14%	14%	740 M€ au 31/08
Développement Commercial	Chiffre d'affaires récurrent combiné du Groupe Malakoff Humanis	4	6 535 M€	≤ 6000 M€ : 0% > 6000 M€ et < 6105 M€ : 2% ≥ 6105 M€ et < 6210 M€ : 4% ≥ 6210 M€ et < 6314 M€ : 8% ≥ 6314 M€ et < 6419 M€ : 10% ≥ 6419 M€ et < 6535 M€ : 12% ≥ 6535 M€ : 14%	14%	6700 M€ au 31/08

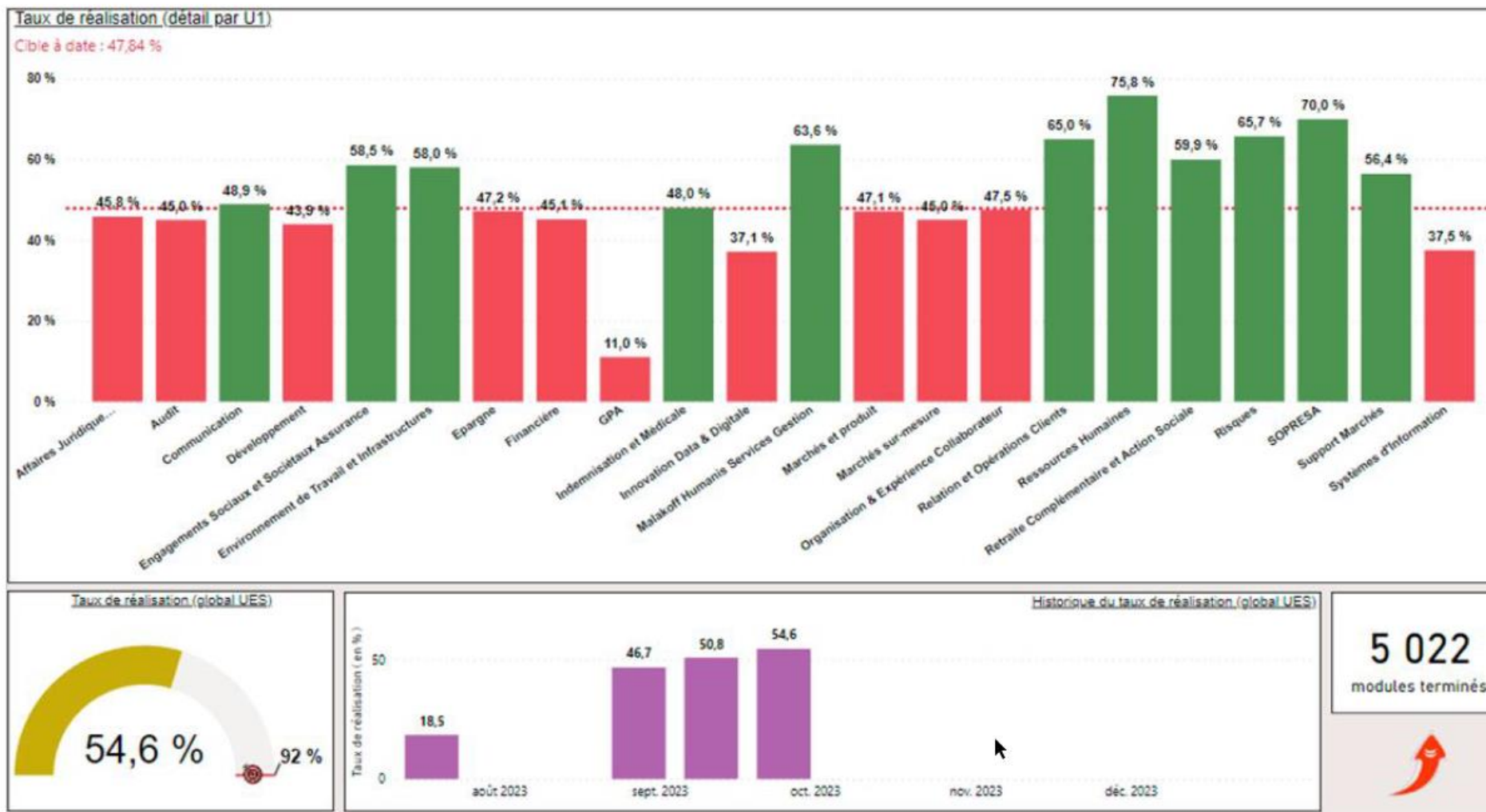
INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Thème	Indicateurs	N°	Objectifs 2023	Seuils & CIBLE 2023	Poids de l'indicateur	Tendance
Qualité de service Client Assurance	Prestations Santé : délai de traitement des décomptes et des devis santé	5.1	≤ 9 jours calendaires	≤ 9 jours calendaires : 5% > 9 jours calendaires et < à 9,71 jours calendaires : 3,75 % ≥ 9,71 jours calendaires et < à 10,43 jours calendaires : 2,75 % ≥ 10,43 jours calendaires et < à 11,14 jours calendaires : 1,75 % ≥ 11,14 jours calendaires : 0%	5%	7,8 jours au 31/08
	Prestations prévoyance : délai de traitement des IJ (ouvertures et suites)	5.2	≤ 14 jours calendaires	≤ 14 jours calendaires : 5% > 14 jours calendaires et < à 14,95 jours calendaires : 3,5% ≥ 14,95 jours calendaires et < à 15,9 jours calendaires : 2% ≥ 15,9 jours calendaires : 0%	5%	10,5 jours au 31/08
	Taux de disponibilité des applications critiques ou serveurs	5.3	≥ 99,7%	≤ 98,9% : 0% > 98,9% et < 99,1% : 1% ≥ 99,1% et < 99,4% : 2% ≥ 99,4% et < 99,7% : 3% ≥ 99,7% : 4%	4%	99,86% au 31/08
	Satisfaction Client B2B	5.4	≥ 78%	≥ 78% : 5% < 78% et ≥ 76% : 4% < 76% et ≥ 74% : 3% < 74% et ≥ 72% : 2% < 72% et ≥ 70% : 1% < 70% : 0%	5%	Enquête réalisée au T4
	Satisfaction Client B2B2C	5.5	≥ 86%	≥ 86% : 5% M < 86% et ≥ 83% : 4% < 83% et ≥ 82% : 3% < 82% et ≥ 81% : 2% < 81% et ≥ 80% : 1% < 80% : 0%	5%	Enquête réalisée au T4
	NPS Client B2B (indicateur de surperformance)	5.6	≥ 0%	≥ 0% : 5% < 0% : 0%	5% (sans pouvoir excéder 24% au total de la performance Qualité de service Assurance)	Enquête réalisée au T4

INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

Thème	Indicateurs	N°	Objectifs 2023	Seuils & CIBLE 2023	Poids de l'indicateur	Tendance
Qualité de service Client Retraite	Garantir la continuité des ressources : Taux de dossiers de liquidation payés dans les délais	6.1	≥ 92%	< 88,2% : 0% ≥ 88,2% et < 90,1% : 2,5% ≥ 90,1% et < 92% : 3,5% ≥ 92% : 5%	5%	91,5% au 31/08
	Assurer la qualité des liquidations - Impact financier des dossiers en anomalie	6.2	≤ 0,26%	≤ 0,26% : 6% > 0,26% et ≤ à 0,28% : 4% > 0,28% et ≤ à 0,30% : 2% > 0,30% : 0%	6%	0,18% au 31/08
	Assurer la mise à jour des comptes de droits des salariés pour mieux les informer	6.3	≥ 98,5%	< 85% : 0% ≥ 85% et < 88% : 2% ≥ 88% et < 93% : 3% ≥ 93% et < 98,5% : 4% ≥ 98,5% : 5%	5%	97,8% au 31/08
	Part de rectifications de carrières traitées dans le délai défini	6.4	≥ 90%	< 82,4% : 0% ≥ 82,4% et < 85,2% : 2% ≥ 85,2% et < 90% : 4% ≥ 90% : 5%	5%	95,8% au 31/08
RSE	Encours labellisés ISR	7.1	≥ 56%	< 52% : 0% ≥ 52% et < 53% : 1% ≥ 53% et < 54% : 2% ≥ 54% et < 56% : 2,5% ≥ 56% : 3%	3%	56% au 31/08
	Formation/sensibilisation sur le handicap	7.2	≥ 92%	< 50% : 0% ≥ 50% et < 65% : 1% ≥ 65% et < 80% : 2% ≥ 80% et < 92% : 2,5% ≥ 92% : 3%	3%	54,6% au 30/09

PRÉCISIONS SUR FORMATION HANDICAP



Action de communication DRH engagée suite à la Commission du 3 octobre

IMPORTANT : Jours du CET affectés sur votre PERO



Boris SMOLIC

À ● Cynthia RABIER

Cc ● Florence VIGNOT; ○ Brayan CHEBLI; ● Kelly SEVIGNE; ● Nicolas GAVAULT

↩ Répondre
↶ Répondre à tous
→ Transférer
📧
⋮

lun. 09/10/2023 11:40

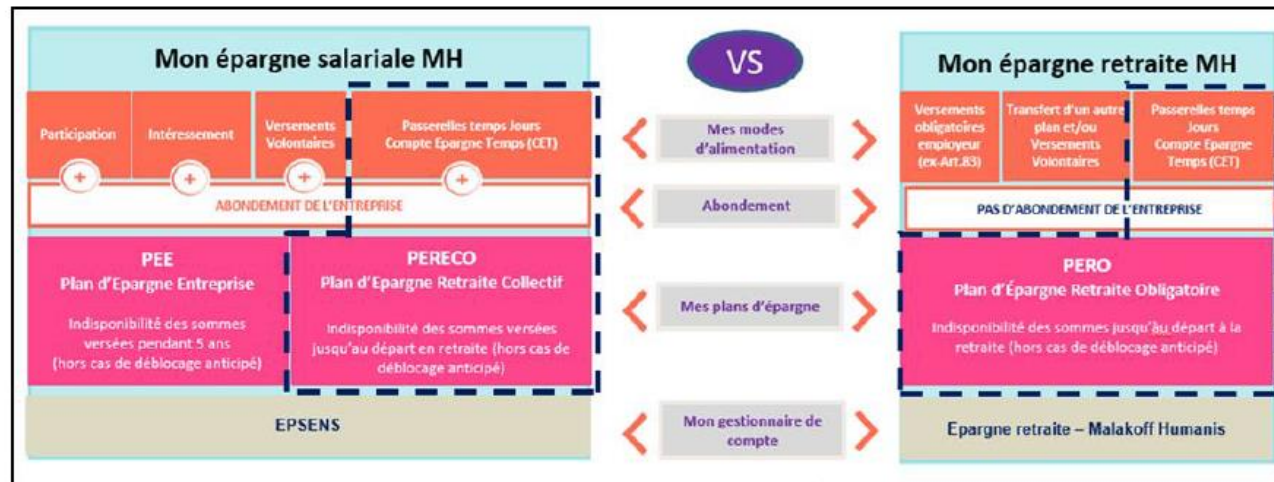
📌 Vous avez transféré ce message le 09/10/2023 11:51.

Bonjour,

Vous avez activé la passerelle CET-PERO, en affectant **10 jours** de votre CET (via l'outil spherHe) au cours du mois de mars 2023.

Nous avons eu quelques retours de collègues qui nous ont précisé qu'ils ont confondu PERO et PERECO. Aussi, nous souhaitons nous assurer par ce message que c'est bien ce que vous souhaitiez faire.

Vous trouverez ci-dessous un schéma qui distingue les 2 dispositifs.



Action de communication DRH engagée suite à la Commission du 3 octobre

Dans l'hypothèse où votre choix ne serait pas conforme à ce que vous vouliez faire, nous vous invitons à réaliser les 2 opérations suivantes :

1. Nous faire savoir rapidement **avant le 16/10** par retour de mail (option répondre à tous) que votre choix concernait le PERECO avec l'abondement prévu par l'accord NAO du 09/02/2023 et non le PERO ;
2. Compléter le formulaire IRHis (cf. lien ci-dessous) **avant le 31 octobre** pour que votre nouvelle demande puisse être traitée dans les temps.
[\(\(Epargne Salariale - Transferts de Jours CET vers mon PERECO](#)

Si vous rencontrez une difficulté dans cette dernière manipulation, n'hésitez pas à nous le dire. Nous vous rappellerons.

Pour votre parfaite information, et si vous optez pour le transfert de vos jours CET vers le PERECO :

- Une opération d'annulation du transfert vers le PERO sera enregistrée sur votre bulletin de salaire d'octobre
- La valorisation des jours CET (transférés sur votre PERECO) sera enregistrée sur votre bulletin de salaire de novembre. L'abondement associé sera visible sur votre bulletin de salaire suivant.
- Vos droits PERECO seront crédités, et visibles, sur votre espace EPSSENS courant décembre.

Bien cordialement.

En synthèse, le mailing a été envoyé à 67 personnes :

- **12 Collègues** conserveront le transfert sur le PERO => **18%**
- **55 Collègues** feront l'objet de **régularisation** => **82%**
 - o Soit régul CET>PERO sur paie de 10/2023 + transfert CET>PERECO sur paie de 11/2023
 - o Soit régularisation immédiate sur paie de 10/2023 pour les demandes qui étaient en cours de traitement et ainsi gérées avant passage en paie
 - o 1 cas avec gestion exceptionnelle (annulation du transfert PERO et acceptation de la monétisation vs transfert vers PERECO)