

Flash du CSE Central de l'UES Malakoff Humanis du 24 octobre 2023

FONCTIONNEMENT DU CSEC

I. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 5 septembre 2023 (report)

Sous réserve de prise en compte des demandes de modification transmises, le procès-verbal de la réunion du 5 septembre 2023 est approuvé à la majorité des votants.

II. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central des 21 et 22 septembre 2023

Sous réserve de prise en compte des demandes de modification transmises, le procès-verbal de la réunion des 21 et 22 septembre 2023 est approuvé à la majorité des votants.

III. Point du Bureau :

1 Point des Commissions

Sans objet.

2 Vote d'un budget affecté à la Commission Sociales du CSEC (rédaction des comptes-rendus)

Mise aux voix, la proposition d'un budget de 3 000 euros pour la rédaction des comptes rendus des réunions de la Commission sociale, intégré au budget total de 65 000 euros pour la rédaction des procès-verbaux de CSEC et des commissions est adoptée à l'unanimité.

3 Vote d'un budget concernant l'abonnement AEF 2023-2024

Mise aux voix, la proposition visant à renouveler l'abonnement AEF pour l'année 2023-2024, avec un budget de 8 800 euros, est adoptée à l'unanimité.

INFORMATION DU PRESIDENT DU CSEC SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction fait savoir qu'une nouvelle direction de la distribution digitale a été créée au sein de la DD. Des recrutements sont en cours. Des informations complémentaires seront fournies aux membres du CSEC à ce sujet.

Par ailleurs, les entretiens professionnels sont en train d'être mis à jour sous l'effet de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui a récemment évolué sur le sujet. Cette année, les entretiens professionnels seront assurés par la partie RH.

Pour information, les cartes titres-restaurant qui arrivent à échéance feront l'objet d'un renouvellement automatique d'ici la fin de l'année.

Par ailleurs, le contenu de la fiche emploi conseiller commercial individuel expert doit encore être révisé avant communication.

Enfin, à fin septembre, 37 licenciements étaient intervenus au sein de l'Entreprise depuis le début de l'année, dont un tiers en raison d'une inaptitude, les deux tiers restants pour des motifs propres (cause réelle et sérieuse ou faute). En N-1, à la même date, le nombre de licenciements s'élevait à 34.

INFORMATIONS/CONSULTATIONS DU CSEC

IV. Information et consultation sur la situation économique et financière 2022 — Deuxième réunion : Présentation du rapport d'expertise SACEF et recueil d'avis

L'expert du CSEC présente son rapport aux membres de l'instance.

Un élu présente le rapport de la Commission économique du CSEC sur la situation économique et financière 2022, aux termes duquel :

« La situation économique et financière du Groupe est confortable et très solide, malgré un environnement instable. Par ailleurs, l'année commerciale a été historique. Les résiliations 2022 auront des effets positifs sur les résultats 2023 et 2024. »

La Commission économique constate que la Direction poursuit ses investissements externes, mais suggère un investissement immédiat envers les collaborateurs qui représentent la principale richesse du Groupe (remplacement des départs, hausse des salaires, amélioration des conditions de travail, etc.). »

Consulté sur la situation économique et financière 2022, le CSEC émet un avis défavorable à la majorité des votants.

V. Information et consultation sur le projet de mise en place d'un outil de suivi des activités (Projet CRAs) — Troisième réunion : Présentation des recommandations de la CSSCTC et recueil de l'avis

Un élu donne lecture des recommandations de la CSSCTC.

Consulté sur le projet de mise en place d'un outil de suivi des activités, le CSEC émet un avis défavorable à la majorité des votants.

VI. Information et consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Epargne, d'intégration des moyens opérationnels d'EPSENS au sein de l'AMAP, d'adaptation du SI Epargne et ses conséquences sociales et environnementales — Première Réunion

L'environnement réglementaire et la loi PACTE doivent être pris en compte. Ces éléments bouleversent le paysage de l'épargne et ont gommé les segmentations traditionnelles entre l'épargne retraite et l'épargne salariale. Il s'agit de l'un des éléments de motivation principaux du projet.

Par ailleurs, les attentes des clients ont évolué. Toutes les analyses le démontrent. La préoccupation des citoyens français a évolué sur ces sujets, notamment au sujet du fait que l'entreprise représente un lieu de discussion idéal en matière d'épargne collective.

Du point de vue de Malakoff Humanis, en parallèle à la segmentation sur le marché de la santé et de la prévoyance, le deuxième élément consiste à se diversifier, avec le domaine de l'épargne.

Depuis le départ, Malakoff Humanis a une ambition forte en matière de développement commercial sur le marché de l'épargne.

Le projet ambition épargne comporte une composante consistant à revisiter l'écosystème au sens large, notamment le SI, tant en *front* qu'en *back*.

La loi PACTE a deux volets majeurs impactants pour Malakoff Humanis.

En premier lieu, le déploiement des produits est facilité. Par ailleurs, la loi PACTE comprend un volet simplification, avec l'unification des produits au travers du PER. La loi PACTE comprend aussi une logique de transfert, avec des compartiments qui peuvent dorénavant communiquer entre eux. Pour préparer leur retraite, les bénéficiaires peuvent transférer des fonds d'un compartiment à l'autre. Ceci témoigne de la complémentarité entre les différents dispositifs.

Pour les assureurs, la loi PACTE a une conséquence. Les produits étant largement revus, il faut des systèmes informatiques modernisés, capables de prendre en charge les différents types de contrats.

Par ailleurs, les attentes des clients ont évolué. Pour les entreprises, le sujet devient global. Le *package* social inclut dorénavant l'épargne salariale et l'épargne retraite et les entreprises attendent un conseil global sur ces sujets. Les clients expriment plus particulièrement un besoin en épargne retraite.

Le regroupement des équipes épargne retraite et épargne salariale permet de répondre à ces nouveaux besoins et de proposer des offres adaptées.

Christophe SCHERRER précise que l'ambition de développement sur le marché de l'épargne est très forte, avec un objectif de croissance par quatre à l'horizon 2030. Cette ambition permettrait d'atteindre un niveau de parts de marché comparable à celui de la santé et de la prévoyance.

Certains éléments ont déjà été mis en œuvre. Le premier sujet porte sur la relance de la distribution commerciale. Une équipe de commerciaux spécialisés sur l'épargne collective a été créée. Elle travaille sur certains segments de manière prioritaire, en complément des réseaux généralistes.

Par ailleurs, il s'agit d'accompagner ce positionnement original sur le marché, en sachant porter une offre globale épargne salariale et épargne retraite.

Au-delà de la transparence des frais, la manière dont la gestion financière est assurée est importante.

Le partenariat avec Sienna Capital permet de bénéficier de la capacité d'innovation de ce partenaire et d'avoir des performances financières au rendez-vous. Depuis 18 mois, la gamme des produits a été simplifiée. En outre, la performance financière a été redressée. Enfin, des actions ont été mises en œuvre pour développer le volet ESR, en lançant la commercialisation d'un fonds à impact social.

La direction commerciale spécialisée épargne est composée de commerciaux, mais aussi de spécialistes dédiés à la gestion des grands comptes. Il reste la moitié des recrutements à réaliser en 2024 et 2025. Au sein de cette direction, il importera aussi de recruter les commerciaux d'origine Epsens, actuellement en charge de l'épargne salariale.

La composition de l'actionnariat d'Epsens va donc évoluer, le conseil d'administration ayant pris acte du dénouement des partenariats avec CNP et AG2R La Mondiale. Malakoff Humanis sera à terme l'actionnaire quasiment unique à compter du 1^{er} janvier 2024, ce qui donnera une plus grande latitude en termes de décision.

Ce projet vise à avoir une organisation orientée client, en assurant une cohérence globale des offres produits et services, en bénéficiant d'un pilotage technique et en centralisant la compétence et l'expertise de pilotage.

L'épargne salariale et l'épargne retraite deviendront donc une activité cœur du Groupe. Elles doivent donc être organisées de la même manière que la santé et la prévoyance. Ceci implique la création d'un marché épargne, le regroupement des réseaux de distribution, le rapprochement des fonctions transverses qui interviennent sur l'épargne salariale avec les expertises Groupe et la prise en compte de la spécificité du marché épargne et de son niveau de maturité.

Par ailleurs, il s'agit de regrouper les spécialistes épargne retraite et épargne salariale et de réaliser des développements informatiques.

Il apparaît opportun de se doter d'une organisation qui soit la même que sur les métiers santé et prévoyance, ce qui serait une garantie d'efficacité et d'un niveau de préoccupation partagé. L'objectif consiste à se caler sur un mode d'organisation efficient, en mettant l'épargne au même niveau que la santé et la prévoyance.

La direction épargne comprend actuellement une partie technique, une partie commerciale épargne, l'entité Epsens, la gestion épargne retraite et le pôle projets et prospective.

Aucun changement n'est prévu pour l'équipe actuariat, qui sera simplement rattachée à la direction marché épargne nouvellement créée.

Aucun changement n'est prévu pour la partie commerciale.

Les fonctions support d'Epsens rejoindront les équipes support Groupe. Les salariés du réseau régional intermédié seraient maintenus au sein de leur équipe, qui serait renommée courtage épargne au sein de la direction commerciale épargne.

Les salariés support et ventes rejoindraient la performance commerciale, le marketing opérationnel, le réseau PME/ETI et le *middle office* commercial.

Les équipes en charge de la gestion administrative et support rejoindraient la direction financière et la gestion épargne. Les salariés de l'équipe projet MOA-MOE rejoindraient la DSI au sein de la direction programme ambition épargne. Les salariés en charge des délégués rejoindront le service pilotage délégués.

Concernant la direction de la gestion épargne retraite, aucun changement majeur n'est à prévoir.

La première équipe CET sera réintégrée au pôle d'expertise individuelle.

Enfin, l'équipe projet et prospective sera renommée marketing et offres.

L'organisation de la direction commerciale épargne cible sera structurée autour de quatre pôles : PME/ETI, grands comptes, courtage et *middle office* commercial. Les animateurs régionaux épargne seraient logés au sein de l'équipe.

Pour l'ensemble des salariés, des modalités d'accompagnement et d'intégration sont prévues au sein des équipes, avec une approche individuelle et collective.

Au total, 77 collaborateurs Epsens verraient leur contrat de travail être transféré vers l'AMAP sans impact sur leur statut individuel et collectif. Par ailleurs, trois salariés verraient leur rattachement de site évoluer, du Cadran vers Chevaleret. Pour ces salariés, le bassin d'emploi resterait inchangé.

Ce projet inclut également des changements d'emploi. Pour ces salariés, il est prévu d'appliquer les dispositifs des accords GPEC et accompagnement des transformations, le versement d'une prime de mobilité de 3 % prévue dans le cas d'une mobilité à l'initiative de l'Entreprise et, au besoin, un accompagnement en priorité vers un autre poste dans le Groupe selon l'expérience et les compétences ainsi que les aspirations des salariés.

Ce projet a également pour objectif d'accompagner le développement des nouvelles offres épargne retraite, avec des outils modernisés. Ils profiteront aux salariés de la gestion et du commerce.

Le premier outil portera les nouvelles offres de l'épargne retraite. La plateforme Kelia est un standard du marché qui permet une utilisation simplifiée, notamment pour les travaux de fin d'année. Par ailleurs, il s'agit de déployer un nouvel espace client permettant des actions de gestion transactionnelle, avec une vision agrégée entre l'épargne retraite et l'épargne commerciale pour les clients. Enfin, il est prévu de déployer un module permettant de gérer le carnet d'ordre et l'adossement de l'actif/passif.

Dans le cadre de ce projet, les mesures d'accompagnement s'appuient sur la communication, l'accompagnement, la montée en compétence et le pilotage de l'appropriation.

Pour faciliter les réponses aux questions des salariés, un kit sera mis à la disposition des managers. Il reprendra les éléments du dossier. Toutes les questions remontées par la voie managériale ou toute autre

voie seront regroupées dans une FAQ pour mutualiser les informations. Des temps conviviaux seront organisés pour lancer les collectifs de travail au moment de la mise en place de la nouvelle organisation.

Concernant l'accompagnement, ceux qui le souhaiteraient auront la possibilité de suivre des ateliers relatifs au changement. Des entretiens individuels seront menés par les managers actuels pour officialiser les affectations. Par ailleurs, des entretiens avec le manager accueillant et des entretiens RH sont prévus. Les principes d'engagement du Groupe pourront être rappelés à ces occasions.

S'agissant de la montée en compétence, un plan sera mis en place à l'issue de la remise d'avis. Il s'agit de développer la polyvalence des salariés en épargne retraite et en épargne salariale au niveau collectif. En parallèle, des plans individuels pourront être mis en place en complément. Des formations en lien avec le programme ambition SI épargne seront également mises en œuvre.

Concernant le pilotage de l'appropriation, un baromètre permettant de mesurer la perception et l'appropriation sera déployé.

En complément de ces mesures d'accompagnement, la Direction aura une attention particulière vis-à-vis des salariés Epsens transférés vers l'AMAP. Il leur sera confirmé qu'aucun impact n'est prévu dans le cadre du transfert de leurs contrats. Une FAQ spécifique pourrait être mise en place si un besoin particulier apparaissait. Les salariés Epsens seront ensuite reçus dans le cadre d'un entretien systématique de transfert. Les salariés recevront un compte rendu reprenant les engagements de la Direction en matière de transfert à iso-conditions.

Le programme de formation sera adapté à chaque profil, sur la base d'un positionnement réalisé par le collègue et son manager. Les formations devraient être déployées au cours du premier semestre 2024. Des plans de développement individuels pourront également être mis en œuvre au besoin.

Une cellule dédiée au pilotage de l'accompagnement RH sera constituée, avec des partenaires RH, des interlocuteurs SPST et QVCT.

La cellule aura des éléments sur lesquels travailler au moyen de dispositifs de mesure différents, notamment un baromètre.

Le dispositif RPS Groupe s'ajoute à l'ensemble de ces mesures. Il permet de couvrir toute la chaîne de prévention des risques.

La mise en œuvre du projet est prévue au 1^{er} janvier 2024. Le dispositif d'accompagnement se déploierait entre-temps.

Aux termes d'une résolution adoptée à l'unanimité, les membres du CSEC décident de désigner un expert pour être assistés dans le cadre de l'information-consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Epargne, d'intégration des moyens opérationnels d'EPSENS au sein de l'AMAP, d'adaptation du SI Epargne et ses conséquences sociales et environnementales.

VII. Information et consultation sur les jours de fermeture (ponts) envisagés pour l'année 2024 (document publié sur la BDESE) — Recueil de l'avis

Consulté sur les jours de fermeture envisagés pour l'année 2024, le CSEC émet un avis favorable à l'unanimité.

QUESTIONS DES ELUS

VIII. Point d'étape sur le transfert des salariés du GPA à la CNP

En l'état, des courriers actant les éléments de transfert automatique du contrat de travail sont en cours de rédaction. Les cas individuels en suspens sont traités. Par ailleurs, les remontées faites par les salariés au cours des visites ont été adressées à la CNP.

Les courriers de transfert seront transmis au cours de la deuxième semaine du mois de novembre.

IX. Point sur le déploiement de l'avenant n° 2 à l'Accord relatif aux mesures d'accompagnement des évolutions de carrières applicables au sein de l'UES Malakoff Humanis du 18 octobre 2021

Les 42 dossiers qui doivent être gérés pour des départs avant le 31 janvier 2024 ont été priorisés. Viennent ensuite les départs compris entre le 1^{er} février 2024 et le 31 décembre 2024.

Pour rappel, la Direction s'est engagée à une négociation sur la retraite progressive, une fois que le calendrier s'y prêtera, plutôt en fin d'année.