
Flash du CSE Central de l'UES Malakoff Humanis des 21 et 22 février 2024

FONCTIONNEMENT DU C.S.E.C

I. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 19 janvier 2024

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 19 janvier 2024 est approuvé à la majorité avec une abstention.

II. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central des 24 et 25 janvier 2024

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central des 24 et 25 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.

III. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 31 janvier 2024

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 31 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.

IV. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 2 février 2024

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 2 février 2024 est approuvé à l'unanimité.

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

L'organigramme de la GE est amené à évoluer, avec la création d'un département supplémentaire au sein des régions, permettant de répartir plus équitablement les portefeuilles. En outre, dix postes de gestionnaire clients entreprises seront prochainement créés en interne, en priorité à destination des conseillers relation client.

S'agissant des congés payés, à la fin de l'année 2023 la Cour de cassation a déclaré que certains articles du Code du travail posaient une problématique de constitutionnalité par rapport au droit européen, qui donne crédit au report de congés, contrairement au droit français.

Or, le Conseil constitutionnel s'est prononcé en février pour confirmer la conformité des dispositions du Code du travail, qui continuent ainsi à être appliquées. Il s'agit néanmoins de rappeler qu'au sein de Malakoff Humanis la convention collective prévoit une disposition particulière d'acquisition des congés payés durant une période de douze mois.

Par ailleurs, ces différentes décisions sont sans incidence sur les règles d'acquisitions des RTT, des treizièmes mois, des primes d'intéressement et de participation et des primes de vacances, au sujet desquels les accords d'entreprise s'appliquent.

Enfin, si un arrêt maladie survient avant les congés payés, un report est possible. En revanche, si l'arrêt intervient durant les congés, aucun report n'est permis.

INFORMATIONS/CONSULTATIONS DU C.S.E.C

I. Information et consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Finances et ses conséquences sociales et environnementales — Recueil de l'avis

Consulté sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction Finances et ses conséquences sociales et environnementales, le CSE émet un avis défavorable avec cinq voix pour et 25 abstentions.

II. Information et consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction des Engagements Sociaux et Sociétaux et de la Direction des Services et ses conséquences sociales et environnementales (document publié sur lo BDESE) — Première réunion

Ce projet découle d'une réflexion initiée depuis un an et demi concernant l'évolution de la stratégie de service et d'accompagnement social, l'objectif consistant à se recentrer sur les quatre grandes thématiques sociétales que sont le handicap, le cancer, l'aide aux aidants et le bien-vieillir, de même que l'accès aux soins, la prévention et les fragilités dans le cadre de l'accompagnement social.

Le démarrage des travaux a consisté à effectuer un état des lieux, permettant de mettre en exergue les moyens humains et financiers déployés depuis 2008, l'offre de services et d'action sociale s'avérant extrêmement large : il s'agit ainsi de se recentrer et de diminuer le nombre de services proposés, de sorte à en mesurer plus aisément l'impact et les usages. Pour ce faire, la grille de lecture adoptée s'est concentrée sur les usages et les incidences RSE des services, permettant de retenir les plus impactants en la matière. De même, les marchés sélectionnés correspondent à ceux au sein desquels l'Entreprise cherche à se développer.

Il est proposé de créer une Direction de l'Accompagnement Social et de la Prévention en Entreprise, qui comprendra une équipe dédiée à l'ingénierie, en charge également de la création de nouvelles démarches d'accompagnement.

Une seconde équipe se verra consacrée à l'accompagnement des assurés : si elle se voit dissocier du pôle afférent à l'accompagnement des entreprises, aucun changement majeur n'est acté en matière d'effectif et d'activité.

L'équipe accompagnement des entreprises déploiera l'accompagnement auprès des entreprises et accompagnera les commerciaux dans les phases d'avant-vente, de vente et d'après-vente.

Enfin, une équipe performance opérationnelle sera chargée du pilotage et du suivi de l'accompagnement, dans son coût, dans son usage et dans son impact, tout en s'occupant de l'efficacité des outils mobilisés par les équipes au quotidien.

S'agissant de l'évolution de la Direction des Engagements Sociaux et Sociétaux, décision a été prise de dissocier la partie accompagnement et services aux clients de la partie intérêt général : le volet afférent à l'intérêt général sera porté par la nouvelle équipe consacrée à l'engagement sociétal et au mécénat, qui sera rattachée à la Direction de la Communication, de la Marque et de la RSE. L'équipe, qui comprend actuellement sept collaborateurs, se verra renforcée de deux salariés dans les mois à venir.

Les conséquences sociales du projet sont étudiées et accompagnées dans le cadre de l'accord GPEC, l'objectif étant de prévoir des repositionnements en lien avec les compétences des collaborateurs et le sens qu'ils donnent à leur métier. De plus, en cas de perte des rémunérations variables, leur maintien sur la moyenne des trois dernières années sera garanti.

Sur la base du volontariat, les collaborateurs pourront s'impliquer dans des ateliers de co-construction, dédiés à la déclinaison opérationnelle des orientations stratégiques de la démarche d'accompagnement, à l'adaptation des fiches emplois et des compétences associées et à la construction d'un nouveau discours unifié relatif à l'offre d'accompagnement.

Par ailleurs, l'atelier « bien vivre le changement » sera proposé à l'ensemble des collaborateurs, afin de travailler l'adhésion au projet. Des moments de convivialité seront également organisés et des baromètres e-cap permettront de mesurer l'évolution de la perception des salariés.

Quant à la montée en compétences, il est à noter que les plans de formation collectifs s'avèrent similaires entre les directions des Services et des Engagements Sociaux et Sociétaux, s'agissant notamment des démarches de conseil et des consultants : la démarche d'accompagnement se concentrera donc sur les thématiques d'accompagnement. En outre, des dispositifs de tutorat et de compagnonnage seront mis en œuvre et des dispositifs individualisés pourront également être mobilisés.

INFORMATION DU C.S.E.C

I. Information sur les heures supplémentaires prévisionnelles du 1^{er} semestre 2024 (document publié sur la BDESE)

DROC (nouvellement renommée DOCC)

- **Prestations santé**
Un ou deux samedis pourraient être travaillés par mois, uniquement en cas de dysfonctionnement des systèmes d'information ou de surcroît d'activité lié à un épiphénomène.
- **Prestation prévoyance**
Aucune mobilisation n'est envisagée ; néanmoins, un samedi par mois pourrait éventuellement être travaillé, en fonction de la capacité des prestataires à monter en charge et de la qualité des prestations.

- **Conseil entreprise**
Six samedis pourraient être travaillés sur le premier semestre au sein des sites de Chevaleret, Lille, Montpellier, Blois, Saran, Saint-Herblain, Le Mans et Angers, du fait d'un rattrapage d'activité lié à une dérive des stocks qui découle de la conduite des formations opérées actuellement au sein de la DROC.
- **Activité courtage**
L'activité courtage demeure sur l'outil 3270, mais elle est susceptible d'être impactée par les travaux relatifs au programme Two ; deux samedis pourraient donc être travaillés par mois, si une dérive des stocks de documents et d'actes de gestion à traiter est constatée.
- **Vie du contrat et affiliations**
Des samedis seraient potentiellement travaillés, en lien avec les stocks qui pourraient se constituer du fait des formations et des montées en compétences réalisées depuis le début du mois de février.
- **Paramétrage**
Un pic annuel intervient usuellement en janvier et en février, trois samedis allant ainsi être travaillés durant cette période.
- **Relation client**
Aucun besoin prévisionnel n'a été identifié, sauf dysfonctionnement ou action particulière.
- **Gestion affinitaire**
Deux samedis sont prévus en frais de santé et un en prévoyance.

Retraite complémentaire et Action Sociale

- **Filière Individus et Entreprises**
Cinq à six samedis seront travaillés durant le premier semestre, en raison de l'ouverture des outils communautaire et de la mise en liquidation après la mise en œuvre de la réforme des retraites.
- **Activités communautaires et inter-régimes**
Quelques samedis seront travaillés, en lien avec des actions communautaires telles que le rendez-vous de la retraite, le salon sénior Paris et le déploiement d'une nouvelle offre conseil. En outre, un déstockage relatif à une activité spécifique nécessitera de recourir à six samedis travaillés.
- **Relation Client DRCAS**
Il est proposé de recourir à cinq samedis travaillés.
- **Supports métier DRCAS**
Six samedis seront travaillés, du fait du contrôle des échéances mensuelles du paiement des allocataires.
- **Action Sociale**
Aucun besoin n'a été exprimé.

DSI

Quelques samedis ou week-ends seront travaillés, en raison des différentes mises en production et de la sécurisation des travaux de SI.

Direction finance

Deux samedis ont été travaillés afin de terminer les travaux de clôture dans les délais.

Direction de l'environnement du travail et infrastructures

Des travaux méritant d'être accomplis dans des locaux vides, plusieurs samedis seront travaillés.

Flux documentaires et dématérialisation

Des samedis seront travaillés dans le cadre des pics de flux documentaires intervenant sur des périodes identifiées ou en sortie de pont, trois dates ayant été identifiées lors du second semestre.

Direction des ressources humaines

Le besoin d'heures supplémentaires est lié aux travaux fiscaux, à la mise en œuvre des mesures NAO et aux deux montées de version de Sphère amenées à avoir lieu en mars et juin.

Sopresa

- **Frais soin de santé**
Sept samedis seront travaillés au cours du premier semestre, du fait de la nécessité de résorber des stocks et de la survenue de problèmes informatiques.
- **Prévoyance**
Quelques samedis seront travaillés de sorte à respecter les indicateurs et les délais requis.
- **Développement**
Plusieurs samedis seraient travaillés dans le but de finaliser les traitements réglementaires liés aux déclarations IFU, notamment sur la partie épargne. Cependant, le nombre de salariés sollicités serait moindre.

II. Point sur l'index égalité femmes/hommes au titre de l'exercice 2023 (document publié sur la BDESE)

S'agissant de l'écart de rémunération femmes/hommes, qui constitue le seul item pour lequel l'Entreprise n'a pas obtenu la totalité des points, le sujet principal concerne les cadres âgées de 40-49 ans et de 50 ans et plus. Un écart de 3,9 % est constaté en faveur des hommes, aboutissant à une note de 36 points sur 40.

En termes de taux d'augmentation individuelle, il s'avère que les femmes sont plus rémunérées. Il en est de même quant aux promotions, l'écart de 1,9 % s'établissant en faveur des femmes.

Par ailleurs, l'ensemble des salariées en retour de congé maternité ont bénéficié d'une augmentation individuelle durant l'année suivant leur réintégration.

Enfin, au moins quatre femmes figurent parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, permettant d'obtenir la totalité des points dans le cadre de cet item.

Ainsi, l'index s'élève à 96 sur 100, l'écart de quatre points ayant vocation à être corrigé grâce aux budgets déterminés en NAO.

III. Information sur l'évolution du parc de copieurs multifonctions et/ou monofonction

Les enjeux de l'évolution du parc de copieurs correspondent au déploiement d'une démarche RSE en utilisant des copieurs redimensionnés, à la mise en place d'une infrastructure récente et mixte, au renforcement de la sécurité en recourant au badgeage concernant la libération des impressions, à la diminution des frais de maintenance et d'impression et à la mise en adéquation avec le plan de sobriété.

La cible consiste à mobiliser un fournisseur et une solution d'impression uniques et à rationaliser les modèles de 22 à 4, ainsi qu'à diminuer le nombre de copieurs multifonctions et de points copieurs couleur. Il s'agit également d'uniformiser le paramétrage des copieurs noir et blanc recto/verso, d'étendre la possibilité de réaliser des scans to mail et d'entériner l'arrêt des faxes.

Les règles d'implémentation sont les suivantes :

- un copieur minimum par site et par étage,
- un copieur couleur minimum par étage,
- un copieur pour 30 positions de travail,
- positionnement des copieurs à environ 30 mètres des positions de travail,
- suppression des imprimantes individuelles.

3 000 collaborateurs seront concernés, 132 imprimantes individuelles allant être supprimées. La rationalisation a d'ores et déjà été effectuée au sein des sites de Garges, du Cadran, d'Olivet et de Saran. Des tutoriels seront mis en œuvre.

En termes calendaires, la contractualisation avec le fournisseur est en cours, le déploiement des copieurs étant censé démarrer en avril.

QUESTIONS DES ELUS

I. Point sur la situation d'ALASSO

La mutuelle ALASSO est dissoute depuis le 31 décembre 2023, les opérations de clôtures étant suivies par des liquidateurs ; les actions relatives à la clôture des comptes sont actuellement effectuées par les équipes.

Une dernière Assemblée générale se tiendra le 20 juin 2024, permettant de présenter un bilan des comptes 2023, ainsi que des comptes de clôture et de liquidation. Les dernières formalités auront lieu au plus tard le 30 juin 2024.

II. Point sur le service de la contractualisation

A l'heure actuelle, 30 collaborateurs interviennent dans le cadre de l'activité de la contractualisation. Au regard de la charge de travail assumée par ces équipes, situées au sein des sites du Cadran, de Blois et de Saint-Quentin, une entraide s'opère par l'intermédiaire de quatre souscripteurs au niveau de la direction des marchés. De plus, cinq CDD de surcroît sont en cours de recrutement, un poste de CDI étant également ouvert.

Entre 2022 et 2023, une hausse de l'activité de 27 % a eu lieu, en raison de l'évolution de la CCN de la métallurgie, nécessitant une révision de la contractualisation des clients. Les responsables du secteur précisent que le plan de renfort déployé depuis le début du mois de janvier devrait permettre de rétablir des délais de traitement usuels dans les semaines à venir.