

---

# Flash du CSE Central de l'UES Malakoff Humanis du 23 mai 2024

---

## FONCTIONNEMENT DU C.S.E.C

---

### **I. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 15 mars 2024 (report lors de la réunion ordinaire du 26 avril 2024)**

---

*Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE Central du 15 mars 2024 est approuvé à l'unanimité.*

### **II. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central des 20 et 21 mars 2024 (report lors de la réunion ordinaire du 26 avril 2024)**

---

*Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central des 20 et 21 mars 2024 est approuvé à l'unanimité.*

### **III. Approbation des procès-verbaux des réunions extraordinaires du CSE Central du 8 avril 2024**

---

#### **1. Approbation du procès-verbal de la réunion relative au projet de rapprochement entre Malakoff Humanis et La France Mutualiste**

*Le procès-verbal de la réunion relative au projet de rapprochement entre Malakoff Humanis et La France Mutualiste est approuvé à l'unanimité.*

#### **2. Approbation du procès-verbal de la réunion relative aux modalités d'organisation du travail et/ou de l'activité ainsi que sur les modalités de prises des congés payés pendant la période du 3 juin 2024 au 27 septembre 2024**

*Le procès-verbal de la réunion relative aux modalités d'organisation du travail et/ou de l'activité ainsi que sur les modalités de prises des congés payés pendant la période du 3 juin 2024 au 27 septembre 2024 est approuvé à l'unanimité.*

### **IV. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central du 26 avril 2024**

---

*Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE Central du 26 avril 2024 est approuvé à l'unanimité.*

## V. Point du Bureau — Point des Commissions

---

*Soumise au vote, la constitution d'un budget de 900 euros consacré à la documentation et à l'acquisition de livres est approuvée à l'unanimité.*

*Soumise au vote, la constitution d'un budget de formation de 5 000 euros à destination de la commission économique est approuvée à l'unanimité.*

## VI. Compte-rendu de la réunion du 13 mai 2024 de l'Observatoire des Métiers

---

Les Elus expliquent que les difficultés rencontrées dans le cadre des deux filières actuelles, dédiées respectivement aux experts et au management, se sont vues détailler et qu'un projet de classification des emplois a été présenté ; une filière projet a notamment vocation à être créée.

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

---

Olivier RUTHARDT rappelle que quatorze salariés de Malakoff Humanis sont présents à Nouméa ; ils sont soumis aux règles afférentes à l'état d'urgence et ont interdiction de se déplacer.

De plus, la gestion de la paie est reprise par le siège, le centre de l'éditeur de paie local ayant brûlé. Aucun collaborateur n'a en tout cas été atteint par les émeutes. Néanmoins, internet est coupé, un lien étant établi avec la responsable qui délivre des informations sur la situation.

Par ailleurs, la DETI s'apprête à déployer une enquête auprès des salariés afin de mesurer l'utilisation des mobilités douces ; une restitution des résultats du questionnaire sera délivrée aux membres de l'instance ultérieurement.

Concernant la flotte automobile et l'augmentation du coût du surclassement, la demande provient des collaborateurs non éligibles à la voiture électrique, qui ont le choix de recourir à un véhicule hybride non rechargeable ; la base est la Toyota Yaris Cross et le surclassement correspond à la Renault Arkana. La différence de loyer de 100 euros est liée à la révision tarifaire des constructeurs, le coût étant indiqué aux salariés avant qu'ils effectuent leur choix.

S'agissant de l'accompagnement des salariés impactés par les réorganisations, une cellule psychologique est constituée, les dispositifs d'accompagnement négociés dans le cadre des accords sont mis en œuvre et des entretiens RH peuvent être accomplis. Un suivi particulier est également parfois déployé de la part de la CSSCTC.

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

---

### I. Information et consultation sur la situation économique de l'entreprise 2023 (Document publié sur la BDESE) — Première Réunion (expert désigné SACEF)

---

La Direction souligne que dans le cadre de l'exercice 2023 et à périmètre comparable, le chiffre d'affaires connaît une progression, du fait des revalorisations tarifaires ; sa croissance s'avère plus rapide que celle des frais généraux, permettant de stabiliser le ratio frais sur chiffre d'affaires à 19 %. Il est à noter qu'un effort important a été porté sur la maîtrise des commissions d'apport et de courtage, à la suite notamment de l'entrée d'Axéria au sein du périmètre.

S'agissant de la marge technique, l'atterrissage apparaît moins dégradé qu'escompté, bien que le budget ne soit pas atteint et malgré la dérive santé, grâce à un meilleur écoulement que prévu des prévisions 2022 réalisées en 2023.

L'effet bénéfique de la hausse des taux a également permis d'améliorer le risque prévoyance ; il a néanmoins vocation à diminuer progressivement, en raison de la baisse des taux et du taux technique, les gains récupérés cette année allant être récupérés négativement.

Le résultat net s'élève à 183 millions d'euros en 2023, quand le ratio combiné s'établit à 102 %, l'objectif étant de le ramener aux alentours de 101 % : en effet, un ratio combiné supérieur à 101,5 % altère la solvabilité.

## INFORMATIONS DU C.S.E.C

---

### I. Présentation du rapport annuel d'activité du SPSTA — sites de Chevaleret, Malakoff, VDF, SQY, Lille, Blois, Olivet et Saran (document publié sur la BDESE) + processus des remontées d'informations vers la Médecine du Travail

---

Le médecin du travail signale qu'en 2023, le SPSTA, qui comprenait cinq médecins et huit IST, recouvrait plus de la moitié de l'effectif de la Société ; les coordonnées de ses membres sont régulièrement mises à jour dans l'intranet.

En ce qui concerne les suivis individuels renforcés et adaptés, une forte augmentation du nombre de salariés en situation de handicap est observée, un suivi régulier étant effectué en la matière.

Les visites occasionnelles, qui correspondent principalement à des demandes de télétravail ou d'aménagement de poste, représentent la grande majorité de l'activité du SPSTA, une augmentation des visites effectuées à la demande du salarié étant constatée.

Les pathologies ostéo-articulaires sont les premières rencontrées au sein de Malakoff Humanis, suivies par les maladies cardiovasculaires et les problèmes de surpoids, de diabète et d'hypertension artérielle.

Par ailleurs, seules trois inaptitudes médicales définitives à tout poste ont été formulées en 2023, respectivement à Blois, au Cadran et à Olivet.

Le nombre d'aménagements de poste demeure important, bien qu'une légère baisse intervienne en 2023, du fait de la diminution du nombre de visites médicales et du volume d'effectifs suivis. Il est possible de prescrire du matériel à domicile, y compris à destination des salariés qui ne disposent pas d'une RQTH. Plus de 36 % des aménagements de poste correspondent au télétravail.

## II. **Projet « Filières » et aménagement du référentiel emplois et compétences MH — Point d'étape**

---

La Direction explique que le projet consiste à mettre en œuvre trois filières, autour des expertises, des projets et du management, afin de disposer de parcours de carrière plus lisibles et dynamiques au sein de Malakoff Humanis.

En termes d'objectifs, il s'avère nécessaire, à l'échelle du Groupe, de disposer d'un référentiel emplois et compétences simplifié et clarifié, ainsi que d'être en capacité d'identifier et de développer les compétences requises. Le référentiel sera retravaillé et devra probablement réinterroger les classifications associées. Enfin, les intitulés seront plus modernes et attractifs.

Concernant les collaborateurs, quatre objectifs ont été déterminés :

- expliciter comment évoluer au sein d'une même filière, ainsi que de manière transverse ;
- bénéficier de dispositifs de formation et d'apprentissage clarifiés et actualisés ;
- aligner les communautés d'expertise ;
- posséder des dispositifs d'évaluation plus actualisés.

Le nombre de familles qui structure le référentiel, qui s'élevait autrefois à quinze, s'établit désormais à huit :

- actuariat, finance et pilotage,
- tech,
- gestion relation client,
- RH et communication,
- appui aux équipes,
- développement commercial et marketing,
- risques et juridiques,
- accompagnement, action sociale et RSE.

84 % des effectifs appartiennent à la filière spécialités, la filière projet rassemblant 4 % de la population de l'Entreprise, contre 12 % s'agissant de la filière managériale.

En termes calendaires, l'actualisation du référentiel emplois a débuté à la fin de l'année précédente, les fiches emploi étant actualisées avec les métiers. Il s'agira ensuite de consolider le référentiel de compétences cibles, d'examiner la pesée et le repositionnement des classes avec les partenaires sociaux et de concevoir les parcours types professionnels. Le déploiement du programme devrait ainsi pouvoir intervenir avant la fin de l'année 2024.

## QUESTIONS DES ELUS

---

### I. Impacts de la nouvelle loi sur les congés payés

---

La Direction indique qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une acquisition de deux jours et demi par mois demeure effective. En cas d'accident ou de maladie non professionnelle, une acquisition de deux jours et demi par mois est prévue pour une durée d'un an, deux jours ouvrables étant ensuite acquis mensuellement.

Ces dispositions s'appliquent à partir de l'entrée en vigueur de la loi, soit le 24 avril 2024. L'information des salariés est prévue par l'article L. 3141 — 19-3 ; ces éléments peuvent être mentionnés au sein du bulletin de salaire, les équipes paie étudiant actuellement avec Cegedim la manière de les y implémenter.

### II. Crédit horaire : point de situation sur les débits/crédits

---

La Direction rappelle que le nombre d'heures de travail effectuées en plus ou en moins de la durée hebdomadaire de travail du collaborateur se cumule d'une semaine sur l'autre. Ce cumul doit respecter les limites maximales de :

- 35 heures de crédit dans la limite des durées de travail maximales ;
- 10 heures de débit pour le personnel travaillant à temps complet, au prorata pour les salariés à temps partiel.

Le dépassement des limites supérieures susvisées du crédit/débit horaire autorisé ne peut être qu'exceptionnel et fait l'objet d'un suivi régulier par le manager. Les dépassements du débit ou du crédit horaire doivent être régularisés dans les meilleurs délais ; la RH veillera à la régularisation de la situation.