



# LES BRÈVES DU CSE

23 ET 24 JANV 2025

## DECLARATION CGT PART VARIABLE

Cette année encore, la CGT dénonce et s'oppose à ce modèle de rémunération pour plusieurs raisons, mais surtout car il est générateur de Risques Psycho Sociaux.

Le cabinet Sextant mettait déjà en exergue en 2023, le fait que les salariés jugeaient leurs objectifs inatteignables, ce qui se trouvait confirmé dans les faits par le faible taux d'atteinte de ceux-ci. Cette perception des salariés engendre le désengagement et la démobilisation d'un grand nombre d'entre eux.

Très récemment, dans son rapport sur la fermeture des sites de CARIOU et MONTRouGE, le Cabinet ALTEO fait la même analyse aujourd'hui. Il préconise même à l'employeur de veiller à définir des objectifs réalistes, au regard des contraintes de l'activité et du travail réel, et d'élaborer des objectifs compatibles entre eux, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Les salariés sont déjà en souffrance: absentéisme structurel, turn over persistant et important, nouveaux bouleversements dans les métiers avec l'hybridation, polyvalence. Voilà le contexte dans lequel vos objectifs doivent être réalisés, tout cela ayant aussi un impact dommageable pour nos sociétaires.

Cette année un facteur vient s'ajouter avec la mise en place du projet Going Habitation. Ni dans le projet lui-même, ni dans sa présentation, vous ne prenez en compte la contrainte de sa mise en place en neutralisant certains des objectifs. Vous nous dites "nous pourrons", "nous verrons", de belles paroles qui s'envoleront au moment des premiers EP.

Vous êtes loin, tellement loin de la réalité vécue par les salariés : vous exigez de la quantité, toujours plus de quantité, au détriment de la qualité et au final au détriment de la relation sociétaire.

Ce système reste opaque dans sa racine et son application. Personne n'y comprend rien !

Ni la ligne managériale ni les employés. Les règles sont changeantes, incompréhensibles et tout ça pour une contrepartie financière tellement pauvre qu'elle en devient risible.

Malgré les alertes de la CGT année après année, vous persistez et vous semblez être fiers de ce modèle malgré son caractère injuste.

Tellement injuste que vous refusez de communiquer le montant de la part variable des salariés hors statuts depuis plusieurs années, ce qui sous tend à démontrer un partage de la valeur bien loin de celle attendue d'une mutuelle qui se veut vitrine de l'économie sociale.

Ce sont les salariés qui créent la richesse de l'entreprise, pas de performance de l'entreprise sans eux. Les félicitations du Directeur Général, le satisfecit du Directeur de la Distribution et de la Relation Sociétaire pour l'année exceptionnelle ne sont pas suffisants pour reconnaître la valeur de leur travail ; cette reconnaissance passe aussi par une reconnaissance financière.

Pour toutes ces raisons, nous demandons encore une fois à l'employeur de cesser ce modèle de rémunération au profit d'augmentations générales de salaires, pérennes conséquentes et dignes.

## DECLARATION CGT SUR GOING HABITATION

Lors du CSE du 28 novembre 2024, la Direction nous a rappelé l'importance cruciale de ce projet pour la Macif. Pourtant, cette importance semble largement sous-estimée dans le traitement réservé aux instances représentatives.

### **Prenons les faits :**

CSE du 28 novembre : 2h40 consacrées au sujet, auxquelles s'ajoute le temps de présentation d'un PowerPoint de 50 pages, avec à peine 7 interventions par organisation syndicale pour tenter de lever les nombreuses interrogations.

Commission transformation du 14 janvier : temps prévu de 4h, finalement allongé à 4h50. Là encore, un PowerPoint de 50 pages à digérer et présentation d'une démonstration de l'outil GW, laissant peu de place à un réel débat ou à des réponses précises à nos questions. Et, eu égard aux délais, nous n'avons pas à ce jour le compte rendu de la commission pour nous éclairer.

7431 salariés impactés, mais seulement moins de 8 heures de discussion pour permettre aux élus de rendre un avis éclairé. Plus préoccupant encore, les réponses obtenues sont trop souvent évasives, hors sujet ou tout simplement absentes.

Ce manque de clarté alimente nos inquiétudes.

Inquiétudes d'autant plus grandes que les précédents déploiements sur les services corporels et protection juridique montrent les difficultés auxquelles sont déjà confrontés les collègues dans la gestion quotidienne des dossiers. Et cette situation se dégrade un peu plus de jour en jour.

Cet outil se révèle inadapté à la gestion des dossiers sinistres, surtout les dossiers lourds :

- absence de visibilité de la nature d'une activité à traiter
- impossibilité de regrouper des documents (ex 1 assignation de 30 pages = 30 documents)
- impossibilité d'anoter ou surligner un document

etc...

Cet outil est chronophage, source d'erreurs et l'absence de visibilité qu'il génère présente de ce fait un risque pour le salarié de se trouver hors délai dans le traitement de certaines activités. Nous nous inquiétons du sort qui pourrait être réservé au salarié dans une telle situation.

### **Sur la formation : un calendrier irréaliste**

Dans le document transmis à la commission transformation, vous présentez page 15, un tableau de déploiement des formations, illisible faute de légende.

Il y aurait selon la page 6 du même document :

- 4469 collaborateurs en "partie contrat" et
- 1606 en "partie indemnisation".

Comment comptez-vous former tout ce monde en 13 semaines? Nous ne parvenons pas à nous retrouver dans vos chiffres. Par ailleurs, le planning de formation n'évoque que 3 jours au lieu des 4 annoncés. Une incohérence supplémentaire qui jette un doute sur la préparation du projet.

### **Des impacts ignorés, des conditions de travail dégradées**

Ce projet, présenté comme une priorité stratégique, est imposé sans réelle considération pour ses conséquences. Aucune véritable étude d'impact complète n'a été réalisée en amont ou, si elle existe, elle n'a pas été communiquée aux représentants du personnel. Vous semblez davantage préoccupés par la conduite du changement que par ses répercussions sur les conditions de travail et la charge qui en découlera.

Un exemple frappant figure en page 22 de votre document : pour la DESC, vous indiquez que "la fluctuation du stock constituera la variable d'ajustement". Cela revient à faire peser l'adaptation sur les salariés, au détriment de leur santé et au détriment des sociétaires. Quant à la DDRS, le silence sur les impacts réels ne fait qu'accentuer nos craintes : dans une période marquée par des échéances critiques, il est évident que ce sont les salariés qui feront les frais de ce manque d'anticipation, ils seront ici encore votre variable d'ajustement, comme toujours.

Sans oublier que la Direction a décidé de déployer en même temps un nouveau contrat habitation, ce qui va également avoir un fort impact sur les collègues obligés non seulement de s'habituer au nouvel outil GOING mais également une nouvelle version de contrat habitation totalement nouveau dans sa structuration.

### **Conclusion**

Nous dénonçons un projet mené à marche forcée, au mépris des impacts humains et organisationnels. Si cette manière de piloter la transformation perdure, elle compromet non seulement la qualité de vie au travail des salariés, la pérennité du projet, la satisfaction de nos sociétaires et la performance de l'entreprise.

Après la présentation du dossier en CSE en novembre, nous attendions les éléments complémentaires lors de la commission transformation. Nous n'avons pas eu les éléments attendus et, dans ces conditions, la CGT propose la mise au vote d'une mention d'expertise.

## DECLARATION MISE A JOUR DUERP

(Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Les élus CGT sont consultés pour donner un avis sur la mise à jour du DUERP Macif SAM.

Nous rappelons que ce document est obligatoire et doit être à disposition de l'ensemble des salariés.

Ce document, sous l'unique responsabilité de l'employeur, doit reprendre l'ensemble des risques existants dans l'entreprise, afin d'assurer une traçabilité, ceci afin de permettre de déboucher sur un programme annuel de prévention et d'amélioration des risques professionnels ainsi que des conditions de travail.

La CGT tient à rappeler l'importance du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui est un outil central pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

Malgré nos nombreuses recommandations et malgré les préconisations de tous les experts en la matière, ce document ne permet pas d'identifier la gravité et la fréquence des risques par unité de travail, c'est-à-dire par site ou par service.

L'objectif étant d'avoir une analyse pertinente des risques existants sur chaque site.

La CGT vous a fait corriger un certain nombre de fausses informations, ou de risque non identifié alors qu'il est obligatoire.

En effet, vous aviez indiqué, concernant le risque routier en mission pour les salariés relation client en agence, que des véhicules d'entreprise étaient mis à leur disposition pour leurs déplacements lors des dépannages d'une agence à l'autre ce qui est totalement faux, c'est donc bien mal connaître ce qui se fait dans l'entreprise.

De même que vous faisiez état de fiches pratiques dans les mesures préventives existantes concernant les addictions des conseillers relation client itinérant alors que ces fiches n'existent pas à ce jour.

Quid de vos obligations de mesures de la concentration atmosphériques du Radon dans les locaux de travail ?

Nous avons constaté un grand nombre de lacunes qui doivent alerter la Direction notamment :

Un manque d'anticipation des risques majeurs:

La mise à jour met en avant certains risques critiques comme les exigences émotionnelles ou les incivilités, mais les mesures préventives restent insuffisantes et trop générales. Ces situations continuent de peser lourdement sur les salariés, notamment ceux en contact direct avec le public ou en télétravail.

Les outils de prévention, bien que mentionnés (boutons d'urgence, formations, etc.), manquent de déploiement concret et rapide pour protéger efficacement les travailleurs exposés.

Les cellules de crise et les soutiens psychologiques interviennent en réaction, alors qu'un véritable plan d'actions préventif devrait être renforcé en amont.

Une insécurité accrue face aux changements organisationnels

Les restructurations en cours, comme la fermeture des CRC, augmentent les risques psychosociaux (RPS). Ces situations d'incertitude professionnelle sont insuffisamment accompagnées, malgré les annonces :

L'absence de mesures concrètes pour sécuriser les emplois et rassurer les équipes est un facteur aggravant de stress.

La communication avec les salariés concernés reste opaque et insuffisante.

Des risques routiers sous-estimés

La révision de la gravité des risques routiers après un accident mortel montre une gestion réactive.

Les formations et sensibilisations sur ce sujet devraient être obligatoires pour tous les salariés concernés, avec des suivis réguliers.

Télétravail : des risques mal pris en compte

Les risques liés au télétravail, notamment l'isolement ou l'ergonomie des postes, sont mentionnés mais restent insuffisamment détaillés.

Les équipements nécessaires (mobilier ergonomique, soutien technique) ne sont pas systématiquement mis à disposition.

Les actions proposées, comme des fiches pratiques, sont largement insuffisantes face aux besoins des télétravailleurs.

La CGT demande :

Une meilleure implication des représentants des salariés dans l'élaboration des plans d'action.

Un renforcement des moyens alloués pour prévenir les risques psychosociaux et les risques routiers.

Une communication transparente et des garanties claires pour les salariés impactés par les changements organisationnels.

Nous considérons que la mise à jour actuelle du DUERP ne répond pas pleinement aux attentes des salariés et aux obligations de prévention de l'employeur.

**POUR TOUTES CES RAISONS, LA CGT ÉMETTRA DONC UN VOTE DÉFAVORABLE.**

## DECLARATION CGT BUDGET ASC 2025

Notre déclaration est consécutive au positionnement et vote défavorable de FO et la CFTC qui souhaitent notamment baisser les budgets loisirs, culture, sports et jeunes.

Les élus CGT au CSE souhaitent voter favorablement un budget prévisionnel 2025 d'un montant à minima identique à l'exercice précédent pour chacune des commissions Loisirs, Culture, Jeunes et Sport.

Nous considérons que le budget alloué à ces commissions représente une part minimale du budget global ASC.

En effet, 1 600 000€ sur un budget global de 17 074 000€ ne représentent que 9,37% et concernent les activités d'environ 30 000 bénéficiaires.

Alors même que le nombre de bénéficiaires augmente chaque année et que le budget global augmente lui-même en proportion de la masse salariale. Les seules qui ne bénéficient pas d'augmentation de budget sont les commissions ASC précitées.

Pour la CGT, il paraît donc logique que le budget prévisionnel des commissions Loisirs, Culture, Jeunes et sport augmente ou soit identique, mais ne puisse être inférieur à celui de l'année précédente pour permettre de proposer à tous des activités variées.

Les budgets alloués à la redistribution égalitaire sans application du QF(Quotient Familial) par le CSE (Restauration/TR/allocations et bon Noël enfant) représentent déjà 65% de la dotation totale versée par l'employeur.

Pour la CGT l'ajout d'une redistribution systématique par des chèques vacances/chèque cadhoc ... donnerait un budget 2025 déficitaire ce qui n'est pas envisageable pour la CGT.

Certaines charges pouvant varier en cours d'année et certains budgets prévisionnels peuvent ne pas avoir été utilisés en totalité.

La CGT souhaite en fonction des capacités financières du CSE le maintien de versements ponctuels de ce type de redistributions complémentaires.

Vote du budget prévisionnel 2025 du CSE : favorable CGT, CFE/CGC et CFDT défavorable CFTC et FO

## DU COTÉ DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

### **COMMISSION CULTURE :**

En cours : Les festivals (Francofolies, Vieilles charrues...) et d'autres à venir (VandBFest, Solidays...)

A l'étude : séjour 4j/3 nuits ou 3j/2 nuits à l'étranger en Automne,  
mise en place d'une billetterie à prix CSE à destination des salariés.  
Travail sur mise à disposition des livres et réassort des bibliothèques.

### **COMMISSION LOISIRS :**

En cours : les nuits insolites

### **COMMISSION JEUNES :**

En cours : le concours dessins "une monde marin incroyable"

### **COMMISSION SPORT :**

A venir : Basket ASVEL vs Monaco en avril et d'autres rencontres d'ici la fin de saison.

MOTO GP : Billet 3 jours 9 au 11 Mai 2025 pour assister au  
Grand Prix de France Moto 2025 sur le circuit Bugatti au Mans.