



LES BRÈVES DU CSE

21 ET 22 MAI 2025

Evolution des plannings au sein des CRC Commerciaux :

Et voilà que l'on nous présente la nouvelle collection 2025/2026 du planning des CRC CO qui prendra effet le 8 septembre 2025.

La Direction nous indique que ce planning est génial car les téléconseillers ont été consultés sur leurs attentes en terme de plannings notamment par la supervision SAUF QUE NON ! Après consultation il apparait qu'à aucun moment les téléconseillers n'ont été interrogés que ce soit de façon formelle ou informelle.

Et forcément, quand on ne consulte pas les premiers intéressés, on crée un planning qui, de prime abord, semble meilleur mais malheureusement quand on regarde en détail cela ne se vérifie pas vraiment.

Alors oui, certes il y a moins de fins de journées à 20h00 (la Direction reconnaîtrait - elle enfin l'inutilité de ce créneau sans toutefois l'assumer totalement ?) **mais en contrepartie, plusieurs semaines à 37h30 et globalement plus de semaines à 18h00 ou au delà comparativement au planning actuel sur une même période.**

Et que dire d'un cycle de 12 semaines si ce n'est que c'est toujours mieux que 18 !!!

La MACIF a les moyens d'organiser des plannings plus simples et la **CGT revendique des amplitudes horaires ne dépassant pas 8h30-18h30** afin de préserver un équilibre vie privée/vie pro et de concentrer les effectifs sur l'essentiel des flux téléphoniques pour davantage d'efficacité et une meilleure relation sociétares. **Cela se fait dans d'autres Entreprises du secteur...Alors pourquoi pas à la MACIF ?**

En résumé : Un planning encore trop compliqué et contraignant, la faute notamment à une amplitude horaire trop large.

Et, concernant sa date de prise d'effet en septembre, la CGT a dénoncé l'inadéquation entre la date de présentation aux équipes et la période de pose de leurs congés. Elle a demandé à l'employeur d'être souple sur toute modification de congés demandée par les salariés compte tenu de ce changement de cycle.

Politique Sociale : Déclaration de la CGT au CSE

L'analyse des bilans sociaux, rapports HSCT et indicateurs d'activité de la MACIF, sur la période 2022-2024, révèle une montée en intensité des tensions sociales. L'entreprise est engagée dans une transformation de son modèle organisationnel, sans véritable pilotage humain, ni prise en compte systématique des conséquences psychosociales.

Derrière les chiffres parfois présentés comme neutres ou encourageants, nous voyons une autre réalité : celle d'un collectif de travail en tension, de salariés fragilisés et d'indicateurs sociaux, qui appellent à une réaction urgente de la part de l'employeur.

Ce que disent les chiffres communiqués entre 2022 et 2024 :

- **+ 3,5%** d'arrêts maladie chez les employés, la surcharge de travail est inégalement répartie et les conditions de travail se dégradent, une souffrance niée et une fatigue invisibilisée
- **+ 26%** de licenciements dont 80% sur les métiers commerciaux et gestion
- **+ 34%** de ruptures pendant la période d'essai, nous constatons que les conditions d'intégration et de reconnaissance sont insuffisantes malgré des plans d'action mis en place, c'est une fuite massive des jeunes embauchés.
- **+ 48%** de jours d'accident du travail/trajet en 3 ans
- **+ 98%** d'incivilités en 2 ans, dont les services en contact clients sont en première ligne et pourtant nous ne voyons pas de plan de protection renforcé efficace, ni d'analyse de prévention organisationnelle et toujours pas de DUERP par site malgré la demande de différentes inspections du travail
- **+ 12%** d'intérimaires et **+14%** du nombre de jours de travail effectués.
- des promotions en baisse et très peu de passage d'employés vers le statut cadre;
- une sous valorisation des fins de carrières, pour ceux qui ont la chance de les mener à leur terme compte tenu du nombre de licenciements pour inaptitude.
- une précarité chez les jeunes, la majorité des moins de 25 ans sont en alternance ou en cdd.

Que penser de la stratégie de l'entreprise ?

Une transformation par l'usure avec des départs encouragés par la pression, la surcharge de travail et l'absence de soutien, voire des licenciements notamment liés à l'inaptitude ou mise en invalidité 2 .

Un pilotage déconnecté du terrain, basé sur des indicateurs éloignés de la réalité du travail.

Dans les instances , les élus ne cessent de vous rappeler cette réalité, pour autant vous continuez et refusez d'entendre.

Quelle est la politique actuelle de l'entreprise ?

- 1- Une optimisation à outrance des coûts humains
- 2- Des réorganisations et des transformations continues
- 3 - Une digitalisation massive avec un déploiement d'outils sans évaluation d'impacts humains
- 4- Un dialogue social bridé et fortement dégradé

Malgré des alertes fortes, nous ne voyons pas d'amélioration. Votre objectif est bien de désamorcer toutes les contestations par l'usure des représentants du personnel.

La CGT résistera et ne lâchera pas.

Nous aurions encore tant à dire sur la dégradation des conditions de travail, sur la rémunération, sur le bilan homme/femme, sur le rapport annuel hygiène, sécurité mais dans cette instance aussi, le temps nous est compté.

Pour l'avenir ?

Ce qui se profile : une accélération de la rationalisation par la fermeture d'agences, la réduction des coûts immobiliers, le remplacement des anciens par des profils précaires ou pire par l'IA.

Mais également une explosion des fragilités humaines (turn over, burn out, conflits internes, tant chez les employés que chez les cadres) et pour finir un déclin du modèle mutualiste, avec une perte de sens et une déconnexion avec les valeurs fondatrices, un départ des sociétaires les plus anciens et fidèles et une standardisation avec plus de marketing et moins d'humain.

En conclusion :

Ce que la direction appelle modernisation est aujourd'hui perçu par les salariés comme une forme d'érosion silencieuse de leur santé, de leur place et de leur reconnaissance. Il est urgent de remettre l'humain au cœur du pilotage de l'activité, et de rappeler que derrière les indicateurs, il y a des vies au travail.

La CGT aurait voté défavorablement si la consultation avait eu lieu sur le même périmètre que les années précédentes.

Chantier formation DDRS

Ce sujet concernant la refonte des formations des "nouveaux talents" avec comme nouveauté la volonté pour la MACIF de donner la priorité au présentiel ce qui est une bonne nouvelle.

En revanche, la CGT a demandé à la Direction de ne pas fixer d'objectifs pour les salariés en formation ce qui, on le sait, crée de l'angoisse et cause des départs de nouveaux embauchés.

Réponse du service formation : C'est pas des objectifs, c'est des repères d'activités ! Ben voyons !

En ce qui concerne la rémunération des formateurs, il n'est toujours pas prévu de compensations financières. Réponse qui évidemment ne satisfait pas **la CGT qui considère que toute mission supplémentaire doit être valorisée financièrement.**

Du côté des activités sociales et culturelles

Commission culture :



Les Journées Parcs et Jardins :

De mi Septembre à mi Octobre, venez vous détendre et prendre un grand bol d'air et de nature en découvrant ou redécouvrant des Jardins féériques (visite, repas et une activité)

Les Week-ends Festivités de fin d'année : De fin Novembre à mi-Décembre, venez profitez de l'ambiance de Noël à Strasbourg, Colmar, Reims, Bordeaux, Lyon, Toulouse, Avignon, Paris et au Zoo de Beauval

Commission jeunes :

Les conventions Mangas / Games pour le fans et ceux qui pourraient le devenir



Commission sport :

Basket ASVEL vs St Quentin et vs Monaco .

Les internationaux de gymnastique.

Et, pour le plus grand plaisir des amateurs de balades à deux roues les randos vélos : 2 jours de rando à vélo en toute liberté afin de découvrir le meilleur de nos régions tout en pratiquant une activité sportive.

