

La Gazette de la CGT Maaf

INFO



Venez vous
informer!

Sommaire

Bonjour lecteurs modestes et géniaux !!!!

Nous sommes de retour pour vous donner des nouvelles fraîches de notre Comité Social Economique et le moins que l'on puisse dire c'est que l'ordre du jour était assez light mais rassurez vous !! Vos élus préférés ont tout mis en œuvre pour pimenter tout ça !!

- Rapport d'activité, des comptes et de la gestion du CSEE**

- Déclaration des élus CGT en préambule profitant de la présence de Nicolas Bossis venu nous présenter le point d'étape Floria**

- FLORIA**

- VOS questions diverses posées par vos élus préférés**

- LES INFOS DE LA CGT**

Rapport d'activité, des comptes et de la gestion du CSEE



Le CSEE a commencé par le sujet le plus captivant !!!

Mais malgré tout essentiel au bon fonctionnement de l'instance et surtout au contrôle des comptes. La présentation du bilan de comptes fait état d'un budget prévisionnel qui n'a pas été dépassé et quasi atteint.

Focus ASC activités socio-culturelles.

La CGT MAAF souligne une fois de plus une incohérence stratégique entre le fait de favoriser les voyages long-courriers au détriment des locations de vacances. Ce choix assumé est totalement contre intuitif économiquement en plus d'être une aberration écologique.

Déclaration des élus CGT en préambule profitant de la présence de Nicolas Bossis venu nous présenter le point d'étape Floria



« Au fil des visites terrain, les élus CGT constatent des fermetures et/ou des fusions d'agences sur l'ensemble du territoire.

Ces situations sont souvent connues de manière tardive pour les salariés de ces agences et créent donc un climat anxigène car ils l'apprennent par « des bruits de couloir.

Nous rappelons que le réseau des agences est incontournable car il est la vitrine de la MAAF et c'est bien lui qui contribue fortement aux bons résultats économiques de l'entreprise, que nous avons pu d'ailleurs constater récemment.

Dans le cadre du PPSS, il est bien indiqué qu'un remaillage agences est prévu dans le cadre du plan Dynamic qui constitue la feuille de route pour COVEA à Horizon 2028.

Cependant les conditions de ce remaillage restent pour le moment très et trop floues !! De plus ces changements vont avoir également un impact dans le cadre du déploiement du projet PACT.

Cette visibilité est indispensable pour les salariés concernés.

Les élus CGT demandent la feuille de route précise avec les agences concernées par ce remaillage et le nombre de salariés concernés par ces changements qui peuvent évidemment avoir un impact significatif sur leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. »



- **Pourquoi ?**

Donner des repères pour aider à la vente.

- **Comment ?**

Les remontées terrain des 28 agences testées serviront à élaborer un plan d'action commun sachant que les agences du panel ont été sélectionnées pour leur représentativité (accessibilité, flux, effectifs...)

- **En résumé FLORIA** ou comment réorienter son temps commercial en vue de la **proactivité**.

- **L'expérimentation FLORIA :**

Elle est entrée dans une phase opérationnelle sur 14 mois. Les managers ont déjà été embarqués à ce jour ; place aux conseillers !

Les agences qui rentrent dans l'expérimentation sont déjà calibrées ECLA. Ce projet est mené suite à la baisse importante de nos flux spontanés et au « désamour » des clients qui ne viennent plus en agence pour des problématiques d'accessibilité ou privilégiant la VAD (vente à distance).

- **Le but de FLORIA** est donc d'augmenter « **la proactivité** » ce qui signifie par effet de levier la baisse d'appels entrants qui seront réorientés vers le DCRC et les autres agences. Ce projet a pour but de renforcer l'exploitation de chaque contact utile.

- **En bref moins d'appels entrants et plus d'appels sortants et de prises de rdv client.** Le maître mot est « la proactivité » certes mais à quel prix ?

Augmenter la densité d'appels sortants n'est généralement pas une bonne nouvelle concernant les conditions de travail et nous serons particulièrement vigilants car l'émission d'appels est beaucoup plus contraignante et usante pour le conseiller que le traitement des appels entrants.

- **L'expérimentation dans l'expérimentation ou « Conseil+ »**

Kezako ? une IA (nous y revoilà) générative censée proposer un argumentaire personnalisé client pour faire du rebond (pilote technique). 14 conseillers (les chanceux !) vont être amenés à tester l'outil pour mesurer « l'acceptabilité et l'intérêt ». Lancement le 11 mai et élargie au mois de juin à d'autres veinards.

- **Autre évolution et de taille**

Le bandeau OPALE avec l'apparition de 2 onglets supplémentaires :

-Je vends (centralisation de toutes les démarches commerciales).

-Je défends (centralisation de la défense de portefeuille) en fonction de l'activité commerciale.

- **Le tout avec en prime un pilotage à chaud !!**

En revanche, cette évolution n'est pas testée à échelle restreinte pour des raisons techniques elle sera déployée France entière. L'impact sur l'activité a été supposé mais pour le moment pas celui sur les conseillers ; vos élus surveillent ça de près car il doit nous parvenir après la phase de test.

Nous portons une attention particulière à la pression qui sera éventuellement mise aux conseillers pour atteindre leur nombre de RDV pour répondre à l'objectif de "l'INDUSTRIALISATION" sur les cibles à plus fort impact commercial, en bref ne sacrifions pas la qualité au bénéfice de la quantité.



SCAN ME



Les voix du
Siège Social



Les voix du
DCRC



Maaf
Indemnisation



Les voix du
Réseau Maaf



Rejoins ton groupe WhatsApp
pour rester informé

VOS questions diverses posées par vos élus préférés.



En préambule petite déclaration pour souligner un dysfonctionnement de l'instance.

Au fil des instances les élus CGT constatent une « dérive » quant aux réponses à la section « questions diverses ».

En effet, un process a été mis en place lors de ces dernières années à savoir soumettre les QD en amont des instances afin d'avoir des réponses plus « qualitatives ».

Force est de constater que cet objectif est loin d'être atteint, le processus est détourné de l'intention première car il confère aux affaires sociales de l'entreprise, un pouvoir de filtrage préalable des questions diverses émanant d'un représentant syndical, et ce quel que soit l'OS, avec des motifs comme « hors périmètre du CSE » ou « vu à maintes reprises », réponses ni claires ni précises et sans qu'aucun fondement juridique précis ne soit opposé.

Nous demandons donc formellement à ce que l'intégralité de nos questions diverses soient posées et débattues en séance, sans filtrage préalable, conformément à la pratique habituelle des CSE et à la liberté syndicale garantie par les articles L.2141-1 et L.2315-1 du Code du travail.

A la vue de cette déclaration, vous vous doutez de la qualité de certaines réponses...

la
cgt
MAI 1

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR
LES DROITS DES TRAVAILLEUR·SES

Pour nos droits, pour
une paix juste & durable,
pour la justice sociale
& environnementale !





1-Les conseillers DCRC rencontrent depuis plusieurs mois une augmentation de problèmes liés à l'informatique. Ceci est concomitant au passage à Windows 11 et à la mise en place d'ECLA. Pouvez-vous nous indiquer le taux de « tickets incidents » actuel et nous apporter des explications quant aux causes ?

Réponse : *De janvier à juin 2025 inférieur à 0,8%, et de juillet à décembre 2025 supérieur à 1. En 2026 : le taux d'incident révélé à ce jour est quasi similaire à 2025 tout incidents confondus : ECLA, Winows11, VPN, messagerie...*

2-Cette question est adressée aux affaires sociales et concerne encore une fois les centres DCRC. Nous constatons qu'en fonction des centres DCRC et de leurs us et coutumes managériaux hétérogènes, les demandes de congés ne sont pas enregistrées systématiquement par l'outil prévu à cet effet, le « LIFEBOX », malgré nos nombreuses remontées sur ce sujet. Nous remercions la direction de bien vouloir transmettre à nouveau le message aux directions métiers. Pouvez-vous nous rappeler la procédure et la transmettre à la hiérarchie managériale concernée ?

Réponse : *Sans surprise : ils se contentent de nous dire que le sujet a été abordé à maintes reprises... Mais la problématique persiste toujours....*

3-Est-il possible de bénéficier de la prise en charge de l'abonnement de transport en commun si l'on dispose d'un véhicule d'entreprise ?

Réponse : *Pour une fois une réponse claire et catégorique : NON ce n'est pas cumulable.*

4-En cas de panne du véhicule de fonction, un salarié itinérant se voit dans l'obligation d'utiliser son véhicule personnel. Dans ce cas, les garanties d'assurance et d'assistance du véhicule de fonction sont-elles transposées au véhicule personnel ? Et quelles sont les conséquences si le salarié bénéficie d'un véhicule de prêt ? De même, qu'est-il prévu si le salarié n'a pas de véhicule personnel ? Qu'en est-il de la déclaration des frais professionnels ?

Réponse : *Il doit prioriser l'assistance mettant à disposition un véhicule de prêt durant 30 jours et identifier ce véhicule dans l'outil notre de frais ; si la durée des réparations dépasse 1 mois il peut louer via Covea Voyages un véhicule avec les mêmes processus sur la note de frais pour le carburant.*

En dernier recours s'il doit prendre son véhicule personnel, il est couvert par le contrat « mission » pendant la durée des réparations du véhicule de service ; même process note de frais.



5-Lors d'un projet de mobilité professionnelle, il est proposé d'effectuer un autodiagnostic qui nécessite un certain temps à réaliser. Pouvez-vous nous confirmer que cet autodiagnostic se réalise bien sur le temps de travail du fait qu'il soit partie intégrante des « dispositifs d'accompagnement mis en place par Covéa pour en assurer la réussite » ?

Réponse : *Oui il doit être fait durant le temps de travail en plusieurs fois avec l'accord du manager en fonction de l'activité du service.*

6-Suites aux élections municipales, des salarié.es MAAF sont devenus nouveaux élu.es. Existe-t-il des dispositifs particuliers facilitant leur mandat, en dehors des dispositions légales, tel que des possibilités supplémentaires de télétravail ?

Réponse : *Non, ils se contentent des dispositions légales. Ha l'esprit de l'engagement mutualiste....*

Changement climatique et travail : des leviers pour agir

LES IMPACTS DU
DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE EN FRANCE

HAUSSE DE
LA TEMPÉRATURE
+ 1,7 °C

SUPPRESSION
MARINE
+ 4 MILLIERS

313

11 MILLIERS

78

11 MILLIERS

A.1. Impacts climatiques

CHANGEMENT CLIMATIQUE ET TRAVAIL :
DES LEVIERS POUR AGIR

un livret cgt

Le dérèglement climatique, les canicules à répétition, la raréfaction de l'eau, les inondations, la pollution de l'air, la disparition des espèces... tout cela n'a rien d'une « fatalité naturelle ».

Il n'y a pas de fatalité naturelle

Canicules à répétition, pollution de l'air, raréfaction de l'eau, dégradation des écosystèmes... Ces phénomènes ne relèvent pas d'un dérèglement spontané de la planète. Ils sont le produit d'un modèle économique fondé sur la surexploitation des ressources naturelles, du travail et du vivant, au service d'intérêts financiers minoritaires.

Derrière la « crise climatique » se joue en réalité une crise globale. Les atteintes à l'environnement – qu'il s'agisse des émissions de gaz à effet de serre, de la pollution chimique ou de l'artificialisation des sols – ont des causes communes : la recherche de rentabilité à court terme, la dépendance aux énergies fossiles et la mise en concurrence des territoires et des salariés. Une même logique conduit à fermer des sites industriels, à détruire des écosystèmes ou à dégrader les conditions de travail.

Pourtant, les responsabilités sont largement inversées dans le débat public. Les individus sont appelés à « faire des efforts » quand les grandes entreprises concentrent l'essentiel des pollutions tout en continuant à dégager des profits considérables. Les politiques publiques, trop souvent, accompagnent ce mouvement en reportant les coûts sur les travailleurs et les populations.

Cette situation produit une injustice majeure : les classes populaires, qui sont les moins responsables, sont aussi les plus exposées. Logements mal isolés, proximité des zones polluées, conditions de travail pénibles, exposition aux fortes chaleurs... La crise environnementale aggrave les inégalités sociales déjà existantes.

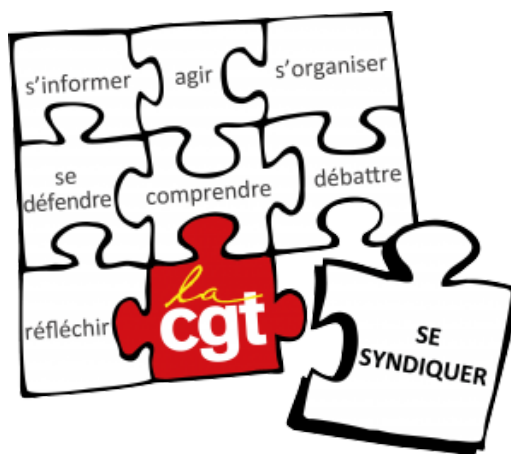
Face à cela, deux voies sont possibles. La première consiste à faire peser les efforts sur les plus modestes, au nom de l'adaptation. La seconde, que porte la CGT, vise à construire une véritable transition juste : garantir des logements dignes, des conditions de travail compatibles avec la santé, des services publics renforcés et des transformations industrielles sans pertes d'emplois ni de salaires.

Loin d'être un sujet annexe, l'environnement est au cœur des enjeux sociaux. Il concerne directement l'emploi, les salaires, la santé et les conditions de travail. Refuser que la transition écologique se traduise par plus de précarité et plus d'inégalités, c'est un combat syndical à part entière.

Il n'y a pas de fatalité. Il y a des choix économiques et politiques. Et donc, un terrain de lutte.

Livret à télécharger sur : <https://www.cgt.fr/livret-environnement>

SANTÉ, SÉCURITÉ RENFORÇONS NOS DROITS !



SUIVEZ-NOUS !



En savoir plus sur la CGT COVEA :

CGTCOVEA.ORG

Prendre contact avec nous ou adhérer :

CGTCOVEA.ORG/CONTACT/

En savoir plus sur l'Ugict-CGT :

UGICTCGT.FR/QU-EST-CE/

la
cgt
COVEA



**FLASH SYNDICAL
JE M'ABONNE**

(c'est gratuit !)



NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE.