



Compte Rendu CSEE du 9 mars 2021

1- Information/consultation projet démutualisation GIE GERAP :

LE GERAP est un Groupe d'Intérêt Economique constitué par MAAF Vie et MUTAVIE.

MAAF Vie et MUTAVIE ont constitué le 16 octobre 1986 un Groupement d'Intérêt Economique (GIE) La dénomination du Groupement est « GERAP » (Gestion Epargne Retraite et Assurances de Personnes).

Le GIE GERAP est composé de 81 collaborateurs, employés dans le cadre d'un CDI.

Un portefeuille de contrats stable : Un portefeuille géré de 1,85 Millions de contrats pour 33,8 Mds d'encours gérés (en 2019).

Globalement la répartition de l'activité et des encours entre MAAF Vie et MUTAVIE est de 1/3 MAAF Vie et 2/3 MUTAVIE.

Les 2 principaux objectifs du projet :

- Internaliser les activités du GIE GERAP en les sécurisant.
 - Internaliser une partie des équipes du GIE GERAP en sécurisant l'emploi et la répartition des compétences.
- Les 2 membres ont évalué leurs besoins en compétences afin d'être en capacité de reprendre les activités du GIE GERAP : SI et Courrier.
 - Selon le choix des collaborateurs du GIE GERAP, une partie des salariés sera internalisée sur le site Covéa de Chauray (site MAAF) au sein de 3 nouvelles entités afin de maintenir une reprise sécurisée des activités, une fluidité des processus et le collectif de collaborateurs déjà existant :
 - Une entité « Solutions SI Vie Niort » au sein de la « TSI Vie Niort ».

- Une entité « Exploitation SI Vie » au sein de « l'Exploitation et pilotage » du « Centre de Production Niort ».

- Une entité « Traitement des flux logistiques MAAF Vie NIORT » au sein du « Pôle transformation Numérique et Archives ».

- MUTAVIE intégrera les équipes Logistique (Bâtiment et Achat) et les fonctions administratives – Activités spécifiques MUTAVIE.

Besoins exprimés par COVEA issus des équipes du GERAP :

- Equipes Etudes Informatiques et Solutions fonctionnelles : 17 collaborateurs
- Equipes Intégration/Production/Systèmes : 10 collaborateurs
- Equipe Courrier : 5 collaborateurs

=> Total : 32 collaborateurs

La Direction donne le choix au salarié de choisir COVEA ou MACIF.

Les équipes seront basées à NIORT. (Site de NARVAL).

La direction nous promet une attention particulière à la question sociale et à la nécessité de mettre en place un accompagnement humain et adapté des salariés du GIE GERAP.

L'engagement de préserver les emplois sur le site de Niort de tous les salariés du GIE GERAP au sein d'une des deux entités à des conditions de statut, de niveau et de rémunération équivalentes à celles qui prévalaient au sein du GIE GERAP à la date de la séparation.

Des interlocuteurs identifiés au sein des deux entités pour accompagner le processus RH.

Un objectif de maintien de l'efficacité opérationnelle des deux entités et donc une répartition des profils correspondant aux missions exercées par les salariés du GIE GERAP.

- Intégration progressive au sein de Covéa, par domaine d'activité, de collaborateurs volontaires en provenance du GIE GERAP selon le processus décrit ci-après.

- Le processus RH comprend différentes étapes :

- La revue de personnel entre les RH des deux sociétés

- Des réunions collectives d'information qui permettront de présenter aux collaborateurs du GIE

GERAP le groupe Covéa et plus particulièrement les directions DTSI (Direction Technologie et Système d'Information) et DFL (Direction Flux Logistique), leurs interlocuteurs métier et RH et les modalités d'internalisation

- Chaque collaborateur sera invité à un entretien en présence des RRH des deux sociétés afin de recueillir ses vœux sur son affectation future et de répondre à ses éventuelles questions
- Une analyse des vœux exprimés, entre les RH des deux sociétés
- Un processus de proposition de poste jusqu'à la signature d'un nouveau contrat de travail
- L'accueil sur le site par le nouveau manager.

La direction nous affirme que chaque salarié intégrant COVEA intégrera le Statut commun et pourra négocier individuellement certaines spécificités liées à son ancien contrat de travail du GIE GERAP (groupe fermé).

2- Projet de simplification du parcours de souscription professionnel au sein de l'ATR :

•Aujourd'hui, le CCP adresse sa demande d'accord technique à l'ATR PRO via un formulaire COFORM. Il joint à ce formulaire les pièces nécessaires à l'étude de sa demande.

Le conseiller de l'ATR PRO traite en back office le formulaire COFORM.

Lorsque des pièces techniques ou des précisions complémentaires, non inscrites dans le requis Edoc, sont nécessaires pour finaliser la demande, le conseiller ATR PRO renvoie le formulaire au CCP. Il précise les pièces complémentaires à joindre, via COFORM et commentaires sous ARC.

Lorsque le CCP a recueilli les pièces auprès du prospect/client, il les adresse via le même formulaire COFORM.

Le conseiller ATR PRO peut téléphoner aux collègues des réseaux et aux clients afin d'échanger sur la demande (éléments en attente, explication refus, ...).

Actuellement les appels clients sont réalisés de façon hétérogène et à la marge.

•Demain, pour récupérer les pièces techniques complémentaires, le conseiller ATR PRO va réaliser des appels sortants auprès des clients, à son initiative.

Le process est formalisé

•Aujourd'hui, le CCP adresse les demandes d'accord technique par formulaire COFORM.

Le conseiller ATR PRO traite en back office le formulaire.

Après examen de la demande, il délivre ou non l'accord par retour du formulaire COFORM.

Si besoin, le conseiller ATR appelle le CCP afin d'échanger sur le sujet (éléments en attente, explication refus, ...)

•Demain, le CCP pourra formuler certaines demandes d'accord directement par téléphone auprès des conseillers ATR PRO, sans remplir de formulaire.

Le conseiller ATR PRO pourra donner l'accord sans formulaire, s'il a les éléments nécessaires à la prise de décision.

3- Vote sur le projet d'évolution du compteur de points adultes relatif aux prestations proposées pour les collaborateurs du CSEE NIORT UES COVEA :

Favorable à l'unanimité.

4- Vote pour la transformation du PERCO du CSEE Niort de l'UES COVEA en PER collectif pour les salariés du CSEE Niort de l'UES COVEA :

Favorable à l'unanimité.

5- Désignation de l'administrateur de la communauté digitale RP :

- Appel à candidature : Pour FO nous proposons Bertrand.

- Vote : Bertrand a eu nos 2 votes FO.... Le RP finalement élu à l'unanimité est : Serge Ruaux avec 22 voix.

6- Approbation des procès-verbaux des 16 juillet 2020, 4 novembre 2020, 5 novembre 2020 (conditions de travail), 5 novembre 2020 (extraordinaire), 16 décembre 2020, 17 décembre 2020 et des 19 et 20 janvier 2021 :

Nous pouvons approuver seulement le PV du 4 novembre 2020. Il est approuvé à l'unanimité des membres présents.

7. Rapports des commissions :

Commission ASC :

Les séjours Hiver enfant ont tous été annulés
Centre aéré : Fermé pour les vacances de Pâques

+10 personnes pour le voyage à Cuba qui a été reporté en décembre 2021

Séjour Beauval maintenu à date. Tout est pourvu.

Pass Patrimoine : Test avec l'achat de 40 pass SOLO et 110 pass DUO dès la réouverture des lieux culturels.

Très bon retour des salariés sur Skilleos.

Prochaine commission 17 et 18 Mars 2021

Commission CSSCTE :

Déménagement de l'Indemnisation Lyon et Montpellier.

La CSSCTE n'a pas été consultée ni sur l'un ni sur l'autre.

Pour Lyon le déménagement a un impact sur le temps de trajet des salariés. Environ 10 à 15 minutes de plus.

Divers :

Acompte sur la subvention bien reçu.

5 018 027 euros ASC

560000 AEP

Dotation complémentaire de 44 132 euros

Effectif CE : Une mise à la retraite effective au 1^{er} Avril 2021.

Affaire P Sénéchaux. Le délibéré devrait tomber aujourd'hui.

8- Vote pour la réalisation de travaux sur l'appartement de Gruissan :

Favorable à l'unanimité des membres présents

9- Questions diverses :

Une OS demande d'enlever 1/6eme pour le calcul de la prime grande itinérance suite au confinement...

Pour les salariés équipes de TINI. Doivent-ils rentrer avec chaque soir ? La réponse est oui. Ainsi que les dotations annexes. Il a été demandé de garder les outils complémentaires à la maison (écran, clavier...)

Le salarié ne peut pas refuser de prendre le TINI.

OS : Combien de salariés se sont vus refuser 3 semaines de congés en Juillet Aout 2020 par entité juridique ?

Pas de retour de la direction, si ce n'est qu'elle a eu écho que c'est compliqué effectivement d'avoir 3 semaines consécutives entre... JUIN et SEPTEMBRE.

Le constat est fait par plusieurs OS que la pratique générale est de se concerter entre collègue avant de poser les congés dans pléiade donc très peu de refus remontent en réalité...

Savons-nous combien de salariés sont revenus sur site suite à l'autorisation donnée par la ministre ?

La RH n'a pas de chiffre.