

Brèves CSEC EXTRA

Réunion du 27 avril 2022

1. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION AFFAIRES SOCIALES ET DE LA PREVENTION :

- Information-consultation sur le bilan annuel de prévention 2021 et le programme annuel de prévention 2022 :

o Présentation :

Le programme annuel de prévention 2022 décline notamment la démarche de prévention définie dans l'accord QVCT Covéa.

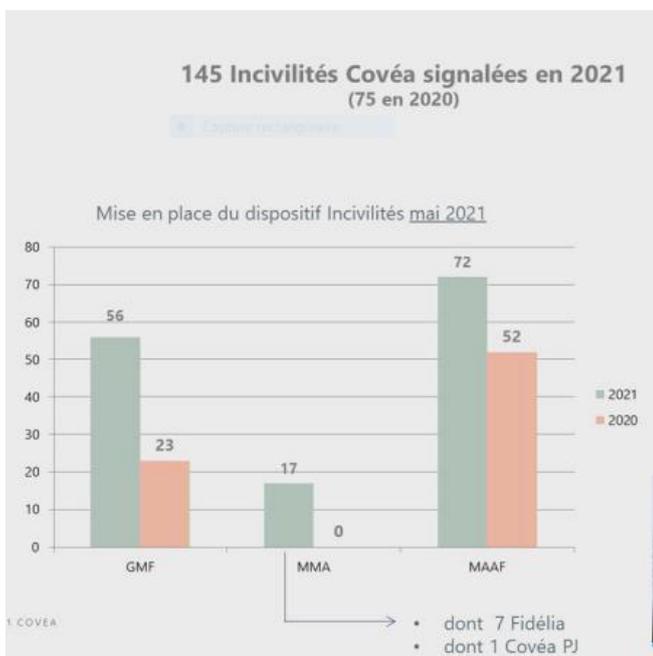
L'objectif de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels est de prévenir, diminuer, voire supprimer, l'exposition des collaborateurs à un ou plusieurs risques liés au travail.

Les mesures de prévention mises en œuvre permettent de limiter l'impact de ces risques sur la santé physique et/ou mentale des collaborateurs et participent à renforcer l'équilibre au travail.

Nous notons le faible nombre de préventeurs (4) dans chaque périmètre. Une psychologue du travail vient d'être recrutée pour accompagner tous les dossiers IRPS du Groupe.

Nous regrettons que les visites auprès du médecin du travail ne soient plus complètes. Les tests de vision ou d'audiogramme ne sont plus faits systématiquement. Ces pratiques dépendent du médecin rencontré.

Il est choquant qu'une seule assistante sociale soit présente pour les 3 périmètres.



Bilan annuel accidents de travail Covéa 2021 : de nombreux arrêts sur les périmètres Niort et Levallois suite aux nombreuses incivilités dans les agences.

Concernant le signalement des incivilités ou agressions, les salariés déclarent de moins en moins les incivilités car dans certains cas et métiers, ces comportements sont maintenant « banalisés ».

Bilan des formations de prévention dispensées en 2021

Libellé des formations prévention	Nb de participation	Nb d'heures de formation
Formation sur le risque amiante	78	273
Formation sur la diversité – Handicap	172	694.25
Prévenir et gérer les situations difficiles	246 79	689 556
Formation sécurité – Equipier Première Intervention et Incendie	18 623	11 487
Formation sécurité – Premiers secours	6 794	2 939
Formation sécurité - SST maintien des acquis	341	2 422
Total	38 534 26 087	22 583 18 371,25

Notre démarche de prévention à travers 3 piliers *les actions mises en œuvre*



Prévention primaire

- document unique d'évaluation des risques et programme annuel de prévention,
- étude d'impact humain des projets d'organisation et de transformation de l'entreprise,
- élaboration et mise en œuvre de plans d'action, restitution, et pérennisation de la démarche,
- entretiens de prévention,
- plans de prévention avec les entreprises extérieures,
- référentiels et processus de gestion des risques.
- analyse des environnements de travail



Prévention secondaire

- informations prévention / santé publiées sur le site intranet de l'entreprise,
- informations prévention / santé auprès des acteurs internes : RRH, Directions Métiers, managers, collaborateurs, représentants du personnel,
- plan de communication prévention et santé,
- plan de sensibilisation et de formation prévention et santé.



Prévention tertiaire

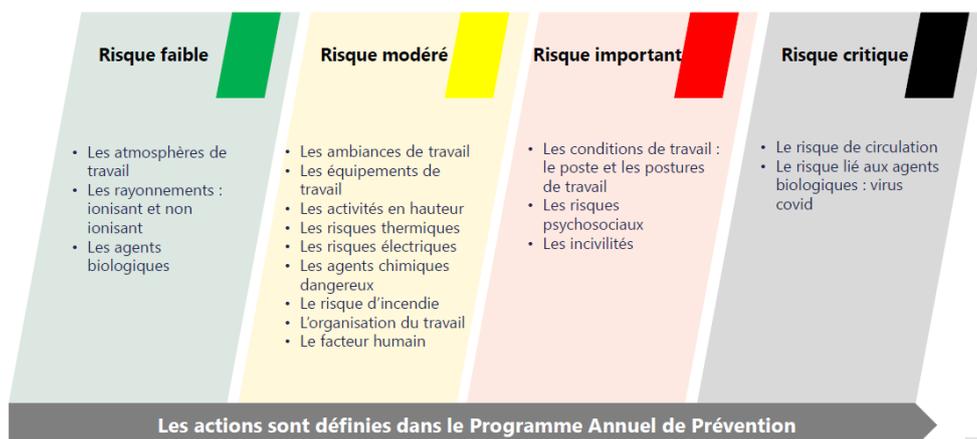
- accompagnement des collaborateurs en cas de crise sanitaire : cellule « Prevrisk ».
- aménagements de postes sur préconisations des Médecins du travail,
- prise en charge des signalements et des alertes RPS,
- accompagnement des collaborateurs victimes d'incivilités,
- gestion des collaborateurs concernés par un accident du travail et de trajet ou une maladie professionnelle,
- accompagnement social des collaborateurs,
- assistance psychologique.

2. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES – DIRECTION AFFAIRES SOCIALES ET DE LA PREVENTION :

- Information-consultation sur le Document Unique d'Évaluation des Risques :

o Présentation :

La gestion des risques suite au DUER Covéa 2021



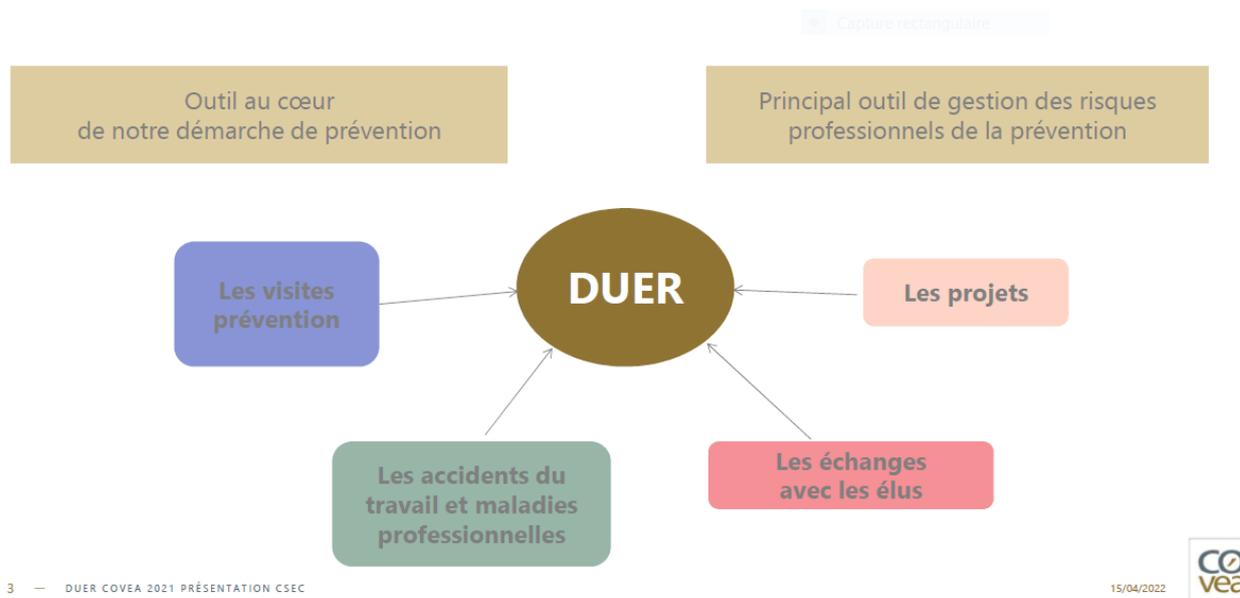
Le travail de nuit (avant 6h30 et après 22h30) concerne principalement Fidélia.

Le fait de travailler de nuit ou en horaire décalé ne rentrent pas dans les facteurs de risques mortels ou d'accidents de travail.

Pour 2022, un chantier autour du DUER 2022 sera réalisé : apport pédagogique, partage travail avec élus et médecine du travail.

- Déploiement de l'accord QVCT : tableau de bord des indicateurs, commission de suivi avec les référents et animation de la mise en place des actions définies dans l'accord.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels



Mise à jour du DUER 2021



L'art. R. 4121-2

- précise que « la mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :
 - 1° Au moins **chaque année** ;
 - 2° Lors de toute décision **d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
 - 3° Lorsqu'une **information supplémentaire** intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ».

L'article R. 4121-4

- prévoit que « le document unique d'évaluation des risques est **tenu à la disposition** :
 - 1 - Des **travailleurs** ;
 - 2 - Des **membres** de la délégation du personnel du comité social et économique ;
 - 3 - Du **médecin du travail** et des **professionnels de santé** mentionnés à l'article L. 4624-1 ;
 - 4 - Des agents de l'**inspection du travail** ;
 - 5 - Des agents des services de prévention des **organismes de sécurité sociale** ;
 - 6 - Des agents des **organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail** mentionnés à l'article L. 4643-1

Les évolutions 2022

	Aujourd'hui	Evolutions 2022
Contenu du DUER	L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.	Idem + Intégrer la traçabilité collective des expositions (Agents Chimiques et pénibilité).
Mise à jour	Le DUER est mis à jour une fois par an ou lors de toute décision concernant l'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.	Mise à jour semestrielle prenant en compte les accidents, les projets et le suivi des actions

12 — DUER COVEA 2021 PRÉSENTATION CSEC

15

Les évolutions 2022

	Aujourd'hui	Evolutions 2022
Communication SPST	Le DUER est mis à disposition des médecins du travail	Le DUER est transmis aux médecins lors des mises à jour
Communication	Le DUER est mis à disposition des collaborateurs sur la Workplace	Le DUER est mis à disposition des collaborateurs + Conservation du DUER pendant 40 ans sur une plate forme nationale dédiée (<i>projet de décret en cours</i>)

15 — DUER COVEA 2021 PRÉSENTATION CSEC

15/04/2022

Les évolutions 2022



13 — DUER COVEA 2021 PRÉSENTATION CSEC

15/0

La mise à jour se fait tous les semestres avec les 4 référents QVCT.

Pour les surveillances médicales simples, les RDV avec le médecin du travail se font tous les 5 ans. Si ce sont des surveillances médicales renforcées, le médecin du travail peut décider d'une fréquence plus soutenue.

3. PROGRAMME COLLECTIVES :

L'ambition de Covéa sur les Collectives est la suivante:

- A l'horizon 2026, elle reste confirmée à donner au Groupe Covéa une place aussi reconnue que celle dont elle dispose en IARD.
- Consolider nos positions du direct en Santé Prévoyance et viser la 6-7ème place au global (+130 M€)
- Maintenir notre position en Protection Individuelle (4ème en Santé).
- Poursuivre un développement déterminé mais prudent en Protection Collective en contribuant au Développement Durable, à la légitimité et à la visibilité des 3 marques et de leurs réseaux (GMF, MAAF, MMA), notamment par le multi-équipement, la fidélisation et le développement de la PSC des fonctionnaires.
- En consolidant l'activité grâce à l'apport de SMI et de l'APGIS qui permettent à Covéa d'occuper la 13ème Place ; fortes de leurs politiques spécifiques de développement fondées sur l'approche paritaire et le lobbying mutualiste, voie alternative à l'approche par les réseaux.

Notre priorité pour les 3 ans à venir reste le développement rentable des assurances collectives :

- 2012/2013 : Covéa s'est positionnée sur ce marché en acquisition de compétences par l'intégration d'acteurs externes déjà présents et reconnus (SMI et APGIS), sur le principe de la coassurance.
- 2017/2019 : Développement de la commercialisation des Assurances Collectives et consolidation du modèle avec reprise de la souscription sur-mesure 100% MMA et le choix stratégique d'externaliser la gestion et le SI des offres forfaitaires chez TESSI. Dans ce dispositif Si collectif et simplifié, le CRM va se "bloquer" dans l'avant-vente.

- Depuis 2020, il s'agit de renforcer l'efficacité des opérations et la qualité de service afin de développer le portefeuille avec un objectif premier d'atteinte de l'équilibre technique à l'horizon 2026.

Cette année, on se positionne avec un partenariat avec des courtiers pour la GMF.

MAAF Santé restera dans l'UES et détiendra tous les contrats Collective Santé. Il n'y a pas d'actionnariat car c'est une mutuelle. Ce n'est pas un changement de société, c'est juste un changement de nom. On transfère le portefeuille MMA à la MAAF.

Il n'y aura qu'une entité qui portera les contrats Collective. Les dispositions générales ne changeront pas. Les marques resteront en front. Mais les sociétaires auront la possibilité de résilier leurs contrats. Ce risque semble faible.

Enfin, il reste 4 ans pour atteindre l'objectif de 132 millions d'euros et atteindre un ratio combiné inférieur à 100.

Les projets du 'Programme Collectives'		
Axes	Enjeux	Objectifs
 Transformation Commerciale	Industrialiser l'avant-vente et la vente des collectives	<ul style="list-style-type: none"> Simplifier et urbaniser l'outil d'aide à la vente des Agents MMA pour le forfaitaire santé et prévoyance (standard puis offre de branche) Adapter l'offre forfaitaire et l'ouvrir au courtage MMA Sécuriser les processus de tarification et de contractualisation sur-mesure (projet OSM/POP) Consolider la commercialisation du forfaitaire par la MAAF (APRIL assuré Covéa)
 Transformation Assurance	Maîtriser notre rôle d'assureur	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un référentiel assureur avec tous les contrats collectifs (projet REFCO) Mettre en oeuvre un outil de pilotage du processus de renouvellement annuel des contrats Exploiter les informations DSN des délégataires Disposer d'une base unique pour le pilotage technique des flux délégués
 Transformation Gestion	Simplifier le modèle collectif en gestion déléguée	<ul style="list-style-type: none"> Implémenter une plateforme de gestion des flux pour réceptionner, contrôler et transcoder les fichiers reçus des délégataires Gérer l'ensemble des délégataires au sein de la même brique logicielle Novanet (flux financiers)
 Transformation Juridique	Rationaliser le modèle collectif	<ul style="list-style-type: none"> Disposer d'une structure juridique unique pour porter les contrats collectifs santé et prévoyance du Groupe afin d'améliorer la rentabilité technique globale (projet HYBRIDE) Racheter le portefeuille sur-mesure en coassurance SMI pour rationaliser et simplifier nos opérations

5 - DSP | PROGRAMME COLLECTIVES | CSEC DU 27/04/2022

4. DG MMA – DDCME – DIRECTION SANTE PREVOYANCE :

- Information-consultation sur le projet d'évolution d'organisation de l'activité Courtage :

o Recueil d'avis : [AVIS UNSa](#) :

Dans le cadre des consultations du CSEC Covéa, les élus UNSa sont amenés à rendre un avis sur le projet d'évolution de l'activité Courtage, DG MMA – DDCME – Direction Santé Prévoyance.

Cette consultation fait suite à la présentation lors du CSEC du 29 mars 2022.

Concernant ce projet, nous rappelons **le contexte** du Marché Français des Collectives, et surtout l'importance de la Santé et Prévoyance qui représente, à ce jour, 60,2 millions €, contre 56,2 millions € pour le marché de l'assurance de Bien et de Responsabilité Civile.

La répartition, sur le Marché, entre la Santé et la Prévoyance, est d'environ 60 % pour la Santé et 40 % pour la Prévoyance, alors que pour Covéa, l'équilibre est porté par la Prévoyance, la Santé présentant des résultats plutôt déficitaires.

Actuellement, Covéa compte 4 entités présentes sur ce marché des Collectives : MMA, MAAF, APGIS et SMI. Cependant, les parts de marché de chacun de ces acteurs sont très différentes. Nous parvenons au Top 11 des Collectives, mais ce résultat est porté par APGIS, devant SMI, MMA, puis MAAF.

Concernant **les enjeux** pour MMA, le plan stratégique 2022-2024 réaffirme la légitimité de Covéa sur les Assurances Collectives et la volonté de se développer de façon rentable sur cette branche.

Les objectifs de ce projet sont d'augmenter le chiffre d'affaires en développant le mix produit Santé/Prévoyance et forfaitaire/ Sur-mesure. Il reste néanmoins nécessaire du sur-mesure pour développer l'assiette de chiffre d'affaires et amortir les frais fixes.

Il est attendu une maîtrise de la rentabilité en termes de prestations comme en frais généraux, tout en sécurisant et industrialisant l'activité pour permettre le développement.

Il est prévu de créer plus d'interaction entre la souscription de la DSP et l'Inspection Courtage, en recentrant l'animation sur les courtiers spécialisés en Assurances Collectives et en augmentant le taux de concrétisation.

Ce projet a également pour but de gagner de la réactivité via les outils Sur-Mesure et aligner le périmètre des Offres sur Mesures Agents et Courtage (pour les entreprises de plus de 100 salariés uniquement).

MMA contribuera à l'atteinte de ses objectifs par le biais de deux grands réseaux de distribution.

Le réseau des Agents Généraux, très présent sur le marché Entreprises et sur le marché IARD, permettra de multi-équiper le portefeuille afin de fidéliser ces clients IARD.

Le réseau du Courtage devrait faciliter le développement du chiffre d'affaires en volume.

Une étude est en cours pour proposer des offres forfaitaires au courtage de proximité pour favoriser le mix produit Forfaitaire/ Sur-Mesure, en partenariat entre la DG MMA et la DSP.

Nous regrettons que nous n'ayons pas reçu davantage de précisions sur ce sujet. Nous insistons sur l'importance que la révision du seuil jusqu'à 100 salariés ne se fasse que lorsque l'offre forfaitaire sera disponible et qu'une nouvelle présentation se fasse au CSEC avant la prise d'effet.

Nous attendons que Covéa ne prévoie pas de cesser l'activité avec les entreprises de moins de 100 salariés, mais juste de se recentrer sur les entreprises de 100 à 500 salariés.

De plus, nous pouvons nous interroger sur le fait que la présentation de ce projet concerne uniquement MMA, à défaut de projet plus large intégrant les autres marques. Nous souhaitons qu'une présentation soit également faite sur le développement des trois autres marques.

Le portefeuille MMA est en gestion entièrement délégataire. La constitution du portefeuille d'Assurances Collectives s'avère complexe. Une simplification du portefeuille permettrait une meilleure visibilité.

Le périmètre du projet de réorganisation concerne la DDCME MMA, au niveau des entités Développement des collectives et Projets et Animation fonctionnelle des collectives, et la DSP, au niveau de la Direction Technique et de la Direction Produits & Services.

Actuellement, il existe trois populations au sein de la DDCME : le BTC, les IAPPE et l'entité Projets et Animation fonctionnelle Collectives

Le BTC (le Bureau des technico-commerciaux) réalise l'ensemble des saisies et la constitution des dossiers pour les entreprises de moins de 200 salariés. Il gère également la vie du contrat avec les avenants administratifs et la gestion. ; ensuite, les IAPPE, plutôt orientés vers l'animation et la sélection des courtiers. Ils traitent les études pour les dossiers de plus de 200 salariés et négocient le renouvellement. Et enfin, l'entité Projets et Animation fonctionnelle Collectives, qui conçoit, coordonne et pilote les programmes et projets liés à l'activité. Cette entité intervient également en interface entre les équipes commerciales et les équipes de la DSP, et dispense une aide au pilotage commercial.

Dans le cadre de ce projet, nous observons **de nombreux mouvements**.

Dans le but d'une plus grande complémentarité entre souscription Sur-Mesure et Développement Courtage, il est envisagé un rapprochement des équipes commerciales et techniques au sein d'une même direction, avec le transfert partiel des équipes IAPPE, BTC au sein de la DSP et un regroupement géographique des équipes parisiennes. Ainsi, il serait observé un accompagnement plus important de la DSP auprès des courtiers grâce à plus de disponibilité et de synergies avec l'équipe commerciale.

De plus, il est envisagé une plus grande complémentarité entre IAPPE et BTC, afin de libérer du temps commercial aux IAPPE, avec les Technico-Commerciaux en support, pour accompagner l'ensemble des dossiers et plus uniquement sur les entreprises de moins de 200 salariés. Un Technico-Commercial serait en lien avec l'Inspecteur parisien et en province ; 1 Technico-Commercial pour 2 Inspecteurs. Il est également prévu la création d'un poste de Chargé de Conseil Animation Relation Client pour le réseau Courtage.

Nous regrettons que ce projet n'ait pas favorisé un binôme Technico-Commercial/Inspecteur dans toutes les régions, et pas uniquement sur Paris. Et même si cela est envisagé dans l'avenir, aucune date ne nous a été communiquée.

Ensuite, un nouveau découpage national est également proposé.

Nous sommes inquiets de la pression que subissent déjà les Inspecteurs du courtage et sur ce projet qui va l'accroître. Nous pensons que ce projet exprime une attente de plus d'affaires rentables et davantage de taux de concrétisations, mais tout en limitant les effectifs.

De plus, les zones géographiques étant encore plus étendues, il sera demandé un investissement encore plus grand auprès des collaborateurs et une organisation très exigeante. Nous craignons également que ce nouveau découpage ait pour impact un réel déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Trois inspecteurs de Strasbourg, Paris et Marseille seraient concernés par des réaffectations de postes sur le même métier et sur le même site, à effet du 1^{er} Juin 2022.

Des transferts de postes à iso-activité sont prévus en 2023, comprenant un Manager de Domaine Inspection, 5 postes de Responsables Inspection Développement et 3 postes de Chargés de Conseil Souscription.

Nous soulignons la suppression de 6 postes, dont 3 Inspecteurs, 1 Chargé de Conseil en Souscription, 1 Manager d'Expertise et de Coordination et 1 Responsable de Domaine Etude et Conseil.

Nous sommes conscients de l'importance de ce projet, la Santé Prévoyance représentant uniquement 6 % du chiffre d'affaire de Covéa, contrairement à nos principaux concurrents qui sont à 10-12 %, mais l'impact du projet et le grand changement sont importants pour certains salariés.

Nous resterons donc vigilants sur l'accompagnement des collaborateurs qui sera nécessaire.

Au vu de tous ces éléments, les élus UNSa prennent acte de ce projet.

5. PRESENTATION DES RAPPORTS SUR LES MODALITES D'APPLICATION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT (ARTICLE 5.3.1) ET DE PARTICIPATION (ARTICLE 6.3.1) :

Participation – Intéressement 2019, 2020 & 2021 :

1. Participation (en brut)

Participation	2019	2020	2021
Enveloppe	69 937 390 €	51 161 638 €	70 745 172 €
Montants moyens versés	3 155 €	2 321 €	3 161 €
Montants médians versés	2 926 €	2 147 €	2 953 €
Nombre de bénéficiaires	22 164	22 044	22 378

2. Intéressement UES (en brut)

Intéressement UES	2019	2020	2021
Enveloppe	104 790 352 €	100 727 890 €	108 908 236 €
Salaire plancher	39 228 €	41 136 €	41 136 €
Bénéficiaires salaire plancher	11 793	12 496	12 289
Montant minimum (*)	4 347 €	4 244 €	4 547 €
Montants moyens versés	4 731 €	4 573 €	4 872 €
Montants médians versés	4 347 €	4 244 €	4 547 €
Nombre de bénéficiaires	22 138	22 029	22 352

(*) compte tenu de l'effet du salaire plancher (si temps plein et présent toute l'année)

3. Intéressement Groupe (en brut)

Intéressement Groupe	2019	2020	2021
Enveloppe	23 351 588 €	12 324 891 €	23 109 519 €
Montants moyens versés	1 058 €	562 €	1 038 €
Montants médians versés	1 149 €	606 €	1 142 €
Nombre de bénéficiaires	22 069	21 924	22 263