



Brèves

CSEC du 5 octobre 2021

En préambule, le lundi 4 octobre 2021, en raison des mesures préfectorales sur les intempéries des Bouches-du-Rhône, tous les sites COVEA (CC, CG et agences) ont été fermés et une journée de « Télétravail Exceptionnelle » a été accordée aux salariés en activité.

1 / CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES PREVUES AUX ARTICLES L2312-25 ET L.2312-26 DU CODE DU TRAVAIL :

- **Sur la situation économique et financière de l'entreprise, la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi au titre de l'année 2020 :**

Le rapport est « acté » par l'unanimité de l'instance !

Avis UNSa

Le CSEC Central est amené à formuler un avis dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire, sur la situation économique et financière de l'UES Covéa au titre de l'année 2020.

Conformément aux articles L2312-25 et L2312-26 du code du travail, le CSEC est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique de la recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi au titre de l'année 2020.

Les rapports d'expertise nous ont été présentés lors de la séance extraordinaire du Comité Social et Economique Central de l'UES Covéa du 20 Juillet 2021.

Tout d'abord, en dépit de l'amélioration de la fluidité entre les demandes de documents et leur réception, les élus UNSa regrettent que le cabinet Syndex n'ait pas pu avoir à sa disposition les documents sur les thématiques portant sur PartnerRe (les charges liées à la rupture des négociations avec le réassureur), ni sur les partenariats réalisés avec Exor, alors que cette demande était actée dans leur lettre de mission. Cela relève pourtant du cadre légal relatif aux capacités d'investigation de l'expert-comptable.

La crise a fortement perturbé l'activité du marché des assurances. Il est incontestable que la sinistralité a fortement baissé pour l'automobile, mais la crise a eu un impact important sur le marché des actions. L'impact de la crise est indéniable : le Groupe Covéa a vu son résultat diviser par deux entre 2019 et 2020 (revenant de 858 à 415 millions d'euros).

Les taux durablement bas et la crise financière ont érodé les résultats de tous les acteurs du secteur, surtout ceux orientés vers la vie. Le taux global de rentabilité de Covéa est descendu à 2,5%, contre 4 à 6% les années précédentes. Covéa affiche néanmoins l'une des meilleures rentabilités sur le marché des particuliers (égale à la rentabilité d'autres acteurs importants en 2019).

En parallèle de la crise sanitaire, Covéa a absorbé dans son résultat 500 millions d'euros du fait de l'évolution de paramètres de provisionnement, en lien avec la baisse durable des taux d'intérêt. Ce seul chiffre ne permet pas de rendre l'importance des sacrifices des salariés du Groupe pour maintenir pleinement le fonctionnement de nos activités dans un contexte très éprouvant.

Le rassemblement des 3 marques place le groupe Covéa en position de leader sur le marché de l'assurance Dommage en France mais se pose l'interrogation d'un éventuel abus de position dominante.

Le taux de plus-value latente est stable à 14% sur le périmètre de l'UES, supérieur à la moyenne du marché, et cela dans les 3 marques du Groupe. Celles-ci affichent un taux de PPB supérieur à 5% et le taux global de PPB est de 6,2%. Il convient néanmoins de faire preuve de prudence, lorsque les taux d'intérêt remonteront et que les groupes concurrents proposeront surement des produits d'épargne « agressifs » à l'assurance Vie et que Covéa utilisera sa PPB pour les contrer.

En entrant dans le détail des 3 marques, GMF a vu ses résultats affecter par des effets de structure du marché consécutif à la crise, d'une part par la moindre sinistralité pendant le confinement et la chute des immatriculations automobiles, et d'autre part, par le gel des résiliations. Ainsi, l'effet de la crise sanitaire est surtout à considérer sur les segments historiques de l'automobile et de la vie privée (MRH, Chasse et Scolaire). Les segments « pépites » de la marque (Santé, GAV et Accidents) demeurent très bien orientés en matière de résultats.

Pour GMF Vie, les conditions du marché sont peu favorables en résultat Vie. GMF Vie enregistre un volume de décollecte significatif sur les supports Euros et a poursuivi son rééquilibrage sur les supports UC. La GMF a un taux de PPB solide, à 6,5% et se situe même dans le haut du tableau du secteur.

Concernant MAAF IARD, cet exercice est marqué par une relative stabilité, concernant les primes, les charges de sinistres et le ratio combiné. Si sur l'Automobile, les résultats sont bons et ne souffrent pas des décisions de gestion en lien avec la crise (gel des tarifs dans le but de redistribuer aux sociétaires les gains réalisés et de relancer la compétitivité), ce n'est pas le cas du segment des Pro/Entreprises impactés par l'indemnisation des pertes d'exploitation. Des actions importantes ont été lancées en faveur des professionnels afin de les soutenir face à la crise. Elles sont représentées par des mesures contractuelles (qui s'imposent en cas de perte d'exploitation) et des mesures volontaires.

Pour MAAF VIE, les conditions du marché sont peu favorables aux résultats vie. Le marché est marqué par la réorientation massive des Français vers les comptes à vue et les livrets réglementés, au détriment de l'assurance Vie. MAAF VIE enregistre une forte décollecte nette des fonds Euros, tout en stimulant la collecte des UC. MAAF suit la baisse du marché à hauteur de -20% et son taux de PPB est de 5,3%.

MMA IARD est la plus impactée par la crise sanitaire car elle a été « chahutée » par des éléments contraires entre le marché de masse et le marché Entreprises. Dans ce contexte, la stratégie a été d'engager des mesures extracontractuelles, en vue de la fidélisation du portefeuille. Pour l'Auto, le ratio combiné est inférieur à 100% grâce à la baisse de sinistralité et le ratio de profitabilité technique atteint 92,5%. Pour le segment Vie privée, la situation est plus compliquée que dans les autres marques. Cela est dû à ses coûts antérieurs et au seuil de déclenchement de la réassurance qui est bien plus élevé que pour GMF et MAAF. Le segment Santé affiche un résultat fragile. La diminution de la consommation des prestations Santé n'a pas compensé les contributions exceptionnelles dans le cadre de la crise sanitaire et l'augmentation des arrêts de travail. Le segment Pro/Entreprises est également déficitaire, après les importantes mesures contractuelles et extracontractuelles accordées, suite à l'impact très important de la crise sanitaire sur la sinistralité.

Pour MMA VIE, la tendance est comparable à celle de MAAF VIE. L'activité a toutefois été moins fortement touchée par la crise sanitaire que par le marché. La marque parvient à rééquilibrer le portefeuille vers les supports en UC et son taux de PPB est de 5,3%.

Concernant FIDELIA, son chiffre d'affaires progresse en 2020, alors que le volume de dossiers traités diminue. Cela s'explique par les contrats vendus par les 3 marques contenant une clause Assistance. Les bénéficiaires dégagés sont en progression, avec un impact très favorable de la crise sanitaire de 2020.

La crise de la covid19 a engagé un financement subi ou piloté de plus de 1 milliard d'euros : 618 millions d'impacts subis (MMA 268 millions, MAAF 260 millions et GMF 66 millions), 395 millions de mesures pilotées ((MMA 270 millions, MAAF 260 millions et GMF 53 millions) et 27 millions de mesures sociales. Les élus UNSa regrettent qu'il ne soit pas détaillé le montant des mesures sociales des 3 marques, qui comprennent les frais de personnel, les frais informatiques et les frais immobiliers.

Indépendamment de ces conditions de marché, nous avons constaté que des actions exceptionnelles de soutien de certaines activités de MMA ont eu comme conséquence des éléments de résultats en baisse. Mais l'accumulation des richesses des années passées a permis de mettre en place ces mesures de soutien envers nos assurés, tout en accompagnant les clientèles des marques du Groupe.

Les niveaux de fonds propres restent néanmoins élevés. Le taux de solvabilité du Groupe demeure bien au-dessus de la moyenne du secteur, à 394 % contre une moyenne de 270% sur le marché non-Vie et de 210% sur le marché Vie. Dans ces conditions, les élus UNSa s'interrogent sur la pertinence de maintenir cette politique de résultats élevés, au

détriment de la dynamique commerciale. La difficulté des années à venir va être de trouver comment continuer à croître dans un marché limité et déjà équipé. De ce fait, les élus UNSa souhaiteraient que Covéa revoie sa position sur la révision de notre politique tarifaire et de nos actions de fidélisation, afin de combattre de manière plus efficace la concurrence grandissante des bancassureurs sur le marché des particuliers.

L'accumulation des richesses pendant des années (issues des segments profitables des marchés de particuliers) et la solidité financière du Groupe permet d'entreprendre une gestion d'arbitrage et non une gestion subies de ses actifs. Covéa a choisi la sécurité plutôt que le rendement, ce qui n'est pas le cas de tous les acteurs du marché. La stratégie a cherché, entre autre, à sécuriser les portefeuilles Action en se séparant de titres d'entreprises potentiellement touchées par la crise.

Le plan Covéavenir, qui réoriente la trajectoire des charges sur les années à venir, fait partie des grandes orientations du plan stratégique et conduit la politique opérationnelle de GMF, MAAF et MMA. Il est constaté une baisse du taux de chargement (rapport des charges sur les primes) des principales entités juridiques dans chaque marque et au global.

Cet exercice 2020 atypique n'a pas remis en cause la structure du Groupe Covéa et cette crise a démontré combien le Groupe était solide, ce qui lui a permis de dégager des résultats en diminution, mais demeurant parmi les meilleurs du marché.

Cependant, les élus UNSa restent prudents et mitigés car les résultats du Groupe intègrent un produit significatif de récupération de réassurance (224 millions d'euros) sur les sinistres pertes d'exploitation, et surtout fondés sur une estimation. Les résultats définitifs ne seront connus qu'à une date ultérieure et ils dépendront des réalisations des hypothèses prises par la Direction. Ainsi, les résultats comptables 2021-2022 pourraient être impactés, à la hausse comme à la baisse, suivant l'aboutissement de ces dossiers, dans le cadre de la procédure d'arbitrage. Il peut également être envisagé une éventuelle récupération de l'avance sur intéressement que les collaborateurs ont perçu, durant ce mois de septembre.

Nous ne pouvons pas ne pas évoquer « L'aventure » PartnerRe qui nous amène, nous, élus UNSa à demander davantage de vigilance et surtout une totale transparence afin que les médias ne soient pas notre source d'information première, mais bien les instances de l'UES Covéa.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus UNSa prennent acte sur la situation économique et financière de l'UES Covéa de l'année 2020.

2 / TELETRAVAIL :

- Information sur l'accord de Groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe Covéa (2022-2023-2024) :

Accord TLT 2022-2024 : les nouveautés !

 <p>Simplification ! par ex : un seul entretien de suivi du TLT, tacite reconduction du TLT flexible</p>	 <p>télétravail depuis un 2^{ème} lieu à usage d'habitation déclaré</p>	 <p>accès élargi aux temps partiels cf illustrations > annexes de l'accord TLT</p>	 <p>TLT possible le samedi et 7/7j chez Fidélia selon rythme et organisation des Directions métiers concernées</p>	 <p>accès à une offre* à tarif négocié lancement programmé le 11/10</p>
 <p>travail nomade relatif à certains métiers, cf accord TLT</p>	 <p>travail en tout site sur sites identifiés, sous réserve de validation managériale</p>	 <p>Suppression des quotas dans toutes les entités</p>	 <p>1 jour de TLT supplémentaire à partir du 6^{ème} mois</p>	 <p>Possibilité d'associer don de jours et TLT pour les proches aidants</p>



Simplification de la candidature !



formulaire
télétravail régulier

formulaire
télétravail flexible



Saisie **simplifiée**

Validation en un seul temps :
éligibilité et mode d'organisation du TLT

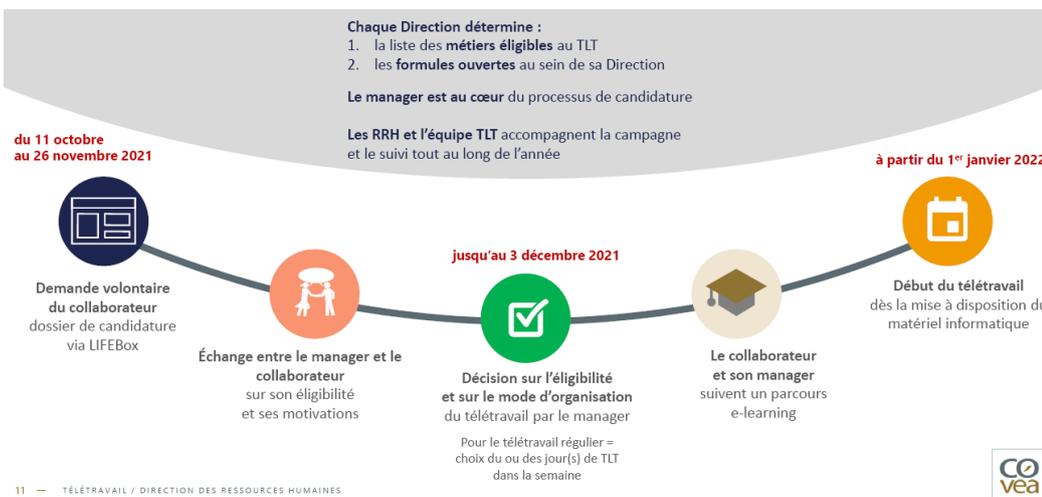


Suppression des justificatifs



Case à cocher : attestation sur
l'honneur, autodiagnostic...

... et la tacite reconduction pour le télétravail flexible pour toute la durée de l'accord > 2022-2024



Télétravail du samedi

Principe général	Situation exceptionnelle (heures supplémentaires, par exemple pour faire suite à des intempéries)
<p>Pour un temps complet, le télétravail sur la semaine est plafonné à 2 jours et le nouvel accord TLT pose le principe de 60% de présence sur site pour les temps partiels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le collaborateur est en TLT régulier 1 jour il posera en complément un jour ou ½ journée de TLT occasionnel autre* - si le collaborateur est en TLT régulier 2 jours : la règle est d'annuler un jour au profit du samedi qui sera demandé en TLT occasionnel autre* * soumis à validation managériale - si le collaborateur est en TLT flexible : la règle est de respecter 2 jours de TLT maximum dans la semaine <p>À noter : 2 jours de TLT « posés » maximum par semaine, y compris dans le cas où le TLT du samedi correspond à une ½ journée</p>	<p>L'exception qui confirme la règle :</p> <p>la possibilité est offerte d'aller jusqu'à 3 jours** de TLT dans le cas du déclenchement d'heures supplémentaires</p> <p>Pour l'exemple des intempéries : que le collaborateur soit en TLT flexible ou en TLT régulier, il convient alors d'utiliser le motif TLT occasionnel intempéries*</p> <p>** ou 2,5 jours selon le rythme de travail des différentes entités</p>

3 / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES :

- Présentation du bilan de la campagne des entretiens annuels :

Entretien annuel d'évaluation
Des taux de réalisation élevés

2019

90%

2020

91,3%

2021

93,6%

campagne
jusqu'au
11/09/2020

8,5 mois

campagne
jusqu'au
31/05/2021

6 mois

4 / GESTION DU PERSONNEL :

- Point relatif aux effectifs :

- MAAF : 7 606 collaborateurs avec 38 licenciements,
- GMF : 5 554 collaborateurs avec 26 licenciements,
- MMA : 8 016 collaborateurs avec 16 licenciements.

Le nombre de licenciements est plus élevé à MAAF et chez GMF qu'aux MMA. Cela s'explique par une forte concentration sur les Directions du Développement MAAF et GMF.

Effectifs par Classe, et par Genre au 31/08/2021 par CSEE

Classe Métier	CSEE Le Mans			CSEE Niort			CSEE Levallois			CSEC		
	Femmes	Hommes	Tot Cnts	Femmes	Hommes	Tot Cnts	Femmes	Hommes	Tot Cnts	Femmes	Hommes	Tot Cnts
Classe 1	1	6	7	13	3	16	2	1	3	16	10	26
Classe 2	193	113	306	76	34	110	40	26	66	309	173	482
Classe 3	1 104	346	1 450	728	160	888	511	133	644	2 343	639	2 982
Classe 4	1 527	402	1 929	2 576	870	3 446	2 016	738	2 754	6 119	2 010	8 129
Classe 5	1 414	887	2 301	1 234	1 022	2 256	789	497	1 286	3 437	2 406	5 843
Classe 6	781	859	1 640	349	421	770	364	310	674	1 494	1 590	3 084
Classe 7	113	194	307	39	72	111	52	74	126	204	340	544
Hors Classe	4	8	12	1	2	3	1		1	6	10	16
Autres / hors CCN Ass.	35	29	64	5	1	6				40	30	70
Total Général	5 172	2 844	8 016	5 021	2 585	7 606	3 775	1 779	5 554	13 968	7 208	21 176

FLUX DE PERSONNEL COVEA 2021

Entrées / Sorties à fin Août 2021

EN CONTRAT	LE MANS			NIORT			LEVALLOIS			TOTAL			
	CDI	CDD	ALT	CDI	CDD	ALT	CDI	CDD	ALT	CDI	CDD	ALT	
Embauches externes	109	644	32	236	214	40	175	293	17	520	1 151	89	
Mobilités COVEA *	173			829			93			1 095			
Transformations CDD en CDI	85			73			65			223			
Transformations ALT en CDI	4			5						9			
TOTAL EMBAUCHES	371	644	32	1 143	214	40	333	293	17	1 847	1 151	89	
Fins de CDD		405	15	1	219	39		262	17	1	886	71	
Démissions		58			63			51			172		
Licenciements		23			53			40			116		
Ruptures conventionnelles		6			8			4			18		
Fins de période d'essai		5	24	1	42	13	1	38	16		85	53	2
Retraites		146			124			130			400		
Décès		6			6			5			17		
Mobilités COVEA *		191			846			62			1 099		
TOTAL DEPARTS	435	429	16	1 143	232	40	330	278	17	1 908	939	73	

(*) Il s'agit des mobilités entre toutes les sociétés de Covéa

