

AVIS SUR LA POLITIQUE SOCIALE 2024

Les élus ont étudié le rapport qui nous présente une analyse de la politique sociale du Groupe en 2024, en tenant compte des évolutions récentes et de leurs impacts potentiels sur les salariés.

Notre objectif est de fournir une vision claire et transparente de la situation, et de susciter un dialogue constructif pour l'avenir.

REMUNERATION

Les élus constatent :

Baisse de l'enveloppe globale des rémunérations : L'enveloppe globale est passée de 13M à 10M par rapport à 2023. Cette baisse a donc un impact sur les augmentations individuelles et collectives. Force est de constater qu'une telle baisse des rémunérations ne peut qu'entraîner une démotivation des salariés et un sentiment d'iniquité. De plus, l'insatisfaction liée aux rémunérations peut avoir comme incidence de détériorer le climat social et rendre les négociations plus difficiles.

Baisse de l'enveloppe des Augmentations Individuelles (AI). Moins pour plus de monde !
L'enveloppe des AI a diminué de 4%, malgré une augmentation du nombre de bénéficiaires. Cela signifie que les augmentations individuelles ont été en moyenne plus faibles.

Baisse de la Prime de Partage de la Valeur (PPV). Une reconnaissance au rabais !
Ce principe de « rémunération » est trop aléatoire pour que l'on puisse favoriser cette mesure. La PPV, censée récompenser votre implication et votre engagement, est également en baisse. De plus, un retard lié à l'application du décret a engendré un décalage de son versement, 650 € brut pour un temps plein.

Salaires d'embauche : Les salaires d'embauche restent en deçà de la concurrence, ce qui pose un problème majeur d'attractivité et de fidélisation des nouveaux embauchés. De plus, l'augmentation du salaire d'embauche crée un profond sentiment d'injustice chez les salariés expérimentés, dont les salaires se retrouvent injustement tassés. Les élus souhaitent une revalorisation immédiate des salaires liés à l'embauche, ainsi qu'une politique de reconnaissance de l'ancienneté et de l'expertise.

Focus CRC Accueil : Le salaire moyen à l'embauche pour les postes de CRC Accueil est en augmentation. Cependant, la majorité de ces conseillers restent en classe 2 malgré l'évolution significative et la complexité croissante du métier de conseiller (retraite et assurantiel), avec des exigences accrues en technicité, expertise et agilité. On peut donc s'interroger sur la réelle reconnaissance de cette évolution.

EMPLOI

Volume d'emploi et plan de recrutement

La situation actuelle se caractérise par une croissance globale des effectifs, principalement alimentée par l'IRC, au détriment du GIE AG2R. Les élus notent que le nombre de démissions est en baisse.

Cependant, certains aspects nécessitent une attention particulière.

Recul dans le secteur commercial : La diminution des effectifs dans le secteur commercial est un signal d'alerte. Il est essentiel de comprendre les raisons de ce recul et d'évaluer son impact sur la performance du Groupe et les conditions de travail des salariés restants.

Augmentation des ruptures de contrats pendant la période d'essai : Ce phénomène suggère des problèmes ou des difficultés d'intégration. Il est important d'analyser les causes de ces ruptures pour y remédier.

Gestion des départs à la retraite : L'anticipation du remplacement des séniors ne semble pas à la hauteur des enjeux du Groupe. Cette politique RH du non-remplacement des départs à la retraite ne répond pas à la problématique et risque de créer des tensions par manque de transfert des compétences.

Vigilance face à la baisse des CDD : Il est impératif de garantir que la diminution des CDD ne soit pas compensée par un recours accru à la sous-traitance, ce qui pourrait précariser l'emploi.

Politique d'alternance : Bien que l'alternance soit encouragée, le faible taux de titularisation (moins de 10%) est préoccupant. Il est essentiel de s'assurer que l'alternance est une véritable voie d'accès à l'emploi durable et de ne pas l'utiliser comme une solution de substitution à des embauches en CDD voire en CDI.

Recours croissant aux prestataires : L'usage récurrent de prestataires peut impacter la qualité des prestations et le développement des compétences en interne. Il est crucial de veiller à une bonne articulation entre les équipes internes et externes.

Nous pouvons toutefois noter la réinternalisation de certaines tâches, entre autres au Vidéocodage. C'est un point positif qui montre une volonté de maîtrise des activités en interne.

QUALITE VIE CONDITIONS DE TRAVAIL

A la suite de la signature de l'accord QVCT en 2024 et malgré les engagements pris par la direction, les élus constatent un décalage dans le calendrier initialement prévu pour la mise en œuvre des actions (accord aidants, accord sénior, inclusion...), qui devaient débiter en 2025. Ce retard renforce notre position de non-signature de cet accord.

Absentéisme : L'absentéisme est en léger recul, mais l'analyse actuelle ne permet pas d'identifier pleinement les causes et les populations concernées. Il est nécessaire d'approfondir l'analyse et de trouver des solutions.

Les élus maintiennent une vigilance particulière concernant les métiers RH, DSID et secrétariat, où le taux d'absentéisme est en augmentation.

Charge de travail : Les élus CSE ont bien noté l'effort fait pour sensibiliser les managers à la question de la charge de travail.

Des indicateurs pour une évaluation plus détaillée de la charge de travail sont nécessaires, afin de permettre un suivi précis par entité, emploi ou site, et de les croiser avec d'autres indicateurs.

Malgré cela, une attention particulière est portée aux équipes de la DSID, essentiellement avec l'enjeu de la plateformes en cours, où un absentéisme accru a été observé en 2024, contrairement à la tendance générale.

De plus, initialement présentées comme une solution temporaire et exceptionnelle en gestion collective, les heures supplémentaires sont devenues une pratique récurrente depuis des années. Cette dérive s'est malheureusement étendue à la retraite complémentaire, où elle s'est banalisée au point d'être perçue comme une normalité, ce qui est préoccupant.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les femmes restent les championnes de la présence, mais le Groupe, dans un élan de modernité, tente d'inverser la tendance en féminisant certains bastions masculins comme la DSID, où elles brillent déjà par leur... 18,6% de présence.

Malgré l'existence de l'index égalité, les femmes rencontrent toujours des difficultés pour accéder à des postes de direction et à des salaires plus élevés, ce qui suggère que cet index ne reflète pas pleinement la réalité.

Ah, l'éternel problème des promotions féminines, toujours discrètement camouflé derrière l'index égalité, cette belle façade !

Par ailleurs, des formations à la sensibilisation à l'égalité sont dispensées pour les managers concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Et n'oublions pas les salariés à temps partiel, dont la progression salariale est... comment dire... subtilement moins rapide que celle de leurs collègues à temps plein. Mais ne nous plaignons pas, des efforts sont faits !

FORMATION

Les élus notent une augmentation globale du taux de formation, principalement due à la forte dynamique de recrutement et surtout aux formations obligatoires.

L'investissement se concentre sur des axes stratégiques tels que la cohésion, les soft skills et le management. Bien que le taux d'accès à la formation soit élevé (92% en incluant les formations obligatoires en e-learning), il est important de noter que, dans un contexte de transformation de certaines directions, une seule formation par an et par salarié peut s'avérer insuffisante. Des parcours de formation plus complets, nécessitant plusieurs sessions, pourraient être nécessaires pour permettre l'acquisition des compétences requises.

En 2024, 4 675 salariés de l'UES ont bénéficié d'une formation, soit 92% des CDI. Les taux d'accès sont similaires pour le GIE et l'IRC, avec respectivement 2 299 et 2 376 CDI ayant suivi une formation.

GAPEC

Initialement conçue pour donner aux salariés le contrôle de leur avenir professionnel, la GAPEC semble aujourd'hui profiter principalement à l'employeur.

Les 25 réunions d'observatoire des métiers nous présentent seulement les fiches métiers dont le contenu est décidé unilatéralement par la direction !

Nous avons demandé à maintes reprises une réelle négociation sur cette thématique : cette requête est restée lettre morte !

Même si les données s'enrichissent dans les documents qui nous sont remis en séance, on peut se demander si elles arrivent à temps pour être utiles. Le lien entre ces observatoires, les projections d'effectifs et les plans de recrutement semble aussi clair qu'un jour de brouillard.

De plus, l'actualisation de ces données tous les deux ans est insuffisante surtout quand la "plateformisation" chamboule tout en un clin d'œil.

Les élus du CSE regrettent que certaines de leurs prérogatives, en particulier celles concernant les informations relatives à l'emploi, aux compétences, à l'évolution des métiers et au recours à la sous-traitance, ne soient communiquées qu'à l'occasion des observatoires.

Mais pas de panique, Workday arrive ! Cet outil devrait enfin mettre de l'ordre dans ce joyeux bazar et aligner les besoins, les finances et les recrutements.

On attend la démonstration avec impatience, en espérant qu'il ne s'agisse pas d'un énième gadget technologique.

CONCLUSION

Après analyse des données concernant la politique sociale du Groupe pour l'année 2024, une chose est claire : il est temps de faire évoluer certaines choses afin de garantir des conditions de travail acceptables !

Le verre est-il à moitié plein ou à moitié vide ?

- **Des avancées timides existent :**
 - augmentation des recrutements essentiellement au sein de l'IRC,
 - augmentation du salaire à l'embauche pour les CRC Accueil,
 - réinternalisation de certaines tâches,
 - taux d'accès à la formation en hausse
- **Mais les points noirs persistent :**
 - Baisse de l'enveloppe globale des rémunérations avec des augmentations individuelles en diminution.
 - Les salaires d'embauche restent inférieurs à la concurrence.
 - La diminution des effectifs commerciaux est préoccupante.
 - Les départs à la retraite sont mal anticipés.
 - Le faible taux de titularisation des alternants, et l'augmentation du recours aux prestataires et à la sous-traitance au détriment de l'embauche de CDD voire de CDI.
 - Les engagements pris en matière de QVCT tardent à se concrétiser.
 - L'égalité salariale reste un mirage.
 - La GAPEC profite surtout pour les projets de la direction.

Les élus souhaitent entamer de réelles discussions et/ou négociations concernant les points suivants :

- **Une revalorisation immédiate des salaires**, notamment à l'embauche, et une reconnaissance de l'ancienneté et de l'expertise. Passant par une revue totale de la **pesée des emplois** !
- **Une négociation immédiate** pour un accord séniors et un accord pour les aidants.
- **Un plan ambitieux pour l'égalité salariale** et l'accès aux postes à responsabilités pour les femmes.
- **Des engagements concrets en matière de QVCT** avec un calendrier respecté et des moyens alloués.

Par ailleurs, un point de vigilance concernant la **charge de travail** conséquente et les **risques psycho sociaux** qui peuvent en découler est primordial.

- **Une GAPEC qui profite réellement aux salariés**, en leur donnant les moyens de maîtriser leur avenir professionnel.