



InterSyndiCAAS



Liste majoritaire  
chez CAAS

# BILAN 2017-2019

Il y a un peu moins de 3 ans, on vous avait dit "Seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin" et c'est ce que nous avons fait grâce à la confiance que vous nous avez témoignée. Au delà des appartenances syndicales, nous avons poursuivi un seul et même objectif : VOUS

# NOS ACTIONS SONT VOS ACTIONS

## 1 UN CE PROCHE DE VOUS

### Les activités sociales et culturelles

Certains salariés, ceux dont les salaires sont plus élevés que la moyenne de CAAS, ont pu avoir l'impression de perdre en prestations sociales. Ceci est une conséquence du choix de la Direction de créer une entité unique avec des niveaux de salaires très disparates. Les hauts salaires sont dilués dans une masse salariale globale avec plus de petits salaires. Néanmoins, de nombreux autres salariés ont bénéficié de prestations améliorées.



### RÉSULTATS

Nous avons mis en place le Quotient Familial ainsi que de nombreuses activités sociales culturelles diverses.

Retrouvez toutes vos activités dans le PerspiCAAS numéro spécial Activités Sociales et Culturelles. Nous vous l'avons distribué, si vous ne l'avez pas encore, vous pouvez l'obtenir lors des permanences du CE ou le consulter sur le site internet de votre CE.



### AUGMENTATION DU BUDGET ASC

**2,1%**

Après de longs mois de négociations, nous venons d'obtenir une revalorisation du budget des activités sociales, il passe de 1,8 % de la masse salariale à **2,1 %** de la masse salariale soit 324 000 € supplémentaires à redistribuer pour tous les salariés de CAAS avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ainsi vous avez pu en bénéficier dès cette année à travers les actions menées par vos élus InterSyndiCAAS qui gèrent votre comité d'entreprise, et notamment, dernièrement, avec la redistribution d'une subvention culturelle d'un montant de 100 €.



# VOS INTÉRÊTS TOUJOURS BIEN DÉFENDUS

Comme vous le savez, l'actualité et la création de CAAS nous ont amené à négocier de multiples accords. Vous avez affirmé la légitimité de vos représentants en nous donnant le poids nécessaire pour défendre efficacement vos intérêts. La liste est longue, nous vous livrons ici quelques-unes de nos réalisations les plus marquantes.

## 1. L'accord d'intéressement

Lors de négociations serrées, nous avons obtenu des conditions qui ont permis d'atteindre le plafond de notre accord d'intéressement soit 15% de la masse salariale. Ainsi il vous a été versé en mai 2018 un montant de 14,12 M€ et 1,70 M€ d'abondement spécial négocié par les seuls élus InterSyndiCAAS. En mai 2019, c'est 16,8 M€ qui vous ont été versés grâce aux critères et la formule dérogatoire de participation dans l'intéressement négocié exclusivement par vos élus InterSyndiCAAS.

La CFDT a brillé par son absence en 2018. Pour 2019, elle n'avait pas vu que la Direction avait oublié de mettre la participation dérogatoire et modifié un critère unilatéralement. Notre action vous a permis d'obtenir 3 points de plus d'intéressement, soit un montant de 3,36 M€ qui ne vous aurait pas été distribué soit un manque à gagner de 1 867 € par salarié.

## 2. Mutuelle santé

La Direction a refusé de procéder à un appel d'offres. Nous avons donc eu recours à un expert externe pour établir un véritable comparatif et avoir une visibilité sur le marché externe au groupe.



### RÉSULTATS

- des garanties renforcées et des remboursements améliorés pour un certain nombre de postes de dépenses,
- l'insertion dans l'accord d'une clause de redistribution du gain de sinistralité qui va nous permettre d'abaisser le prix payé par les salariés et/ou améliorer les garanties du contrat lors de prochaines négociations.

## 3. Droit à la déconnexion

**La majorité des organisations syndicales de l'InterSyndiCAAS a refusé de signer l'accord.**

En effet, il nous a semblé que l'accord proposé par la Direction posait quelques principes de bon sens qui ont tout à fait leur place dans une charte sur la déconnexion, mais n'apportaient pas suffisamment de garanties et d'avancées pour les salariés.

L'accord proposé ouvrait un droit à la reconnexion de façon occasionnelle en semaine de 19h00 à 22h00 et exceptionnelle le samedi pour une durée maximum de 3 heures sans pouvoir le « quantifier » dans Galatée, donc, sans aucun suivi, ni aucun contrôle pour limiter les éventuels abus dans un contexte de surcharge de travail depuis la création de CAAS.

## 4. Tokyo

Nous avons œuvré et obtenu pour nos collègues transférés dans CAGIP un socle social très proche du nôtre. Nous avons organisé une dizaine d'assemblées générales avec nos collègues pour les informer de l'avancement de ces négociations. L'InterSyndiCAAS, grâce à sa ténacité, a par exemple obtenu seul un nombre de jours de congés garanti pendant 11 ans alors qu'ils auraient fortement baissé par rapport au statut actuel des salariés de CAAS.



Retrouvez tous les accords sur le blog de l'InterSyndiCAAS

<http://intersyndicaas.fr/documentations/> rubrique détails sur les différentes thématiques



*Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin !*

# 3

# UNE TRÈS FORTE IMPLICATION DANS TOUS LES DOSSIERS

## 1. Réorganisation IT

Vos élus InterSyndiCAAS ont rencontré bon nombre de salariés concernés par cette réorganisation sans précédent et ont formulé suite à ces échanges 49 questions remontées à la Direction par le CE et 70 par le CHSCT Paris.

En comparaison, la CFDT a posé 9 questions en CE et aucune en CHSCT (les élus CFDT n'assistent plus aux réunions du CHSCT Paris depuis 2017) et a présenté dans un tract des questions qui n'ont jamais été posées à la Direction !

Une commission "dialogue social" a été créée concernant la réorganisation de l'IT à laquelle nous participons activement chaque semaine depuis début septembre avec les porteurs du projet de réorganisation.

Certaines de nos remarques ont été prises en compte et se sont déjà traduites par des engagements fermes et écrits de la Direction, notamment sur l'accompagnement des salariés impactés.

Ces ateliers se poursuivront au-delà du rendu d'avis des instances (prévu début novembre) pour permettre un suivi de la mise en place de la réorganisation et de l'application des engagements pris.

Nous serons extrêmement vigilants à ce que cette réorganisation se passe au mieux pour les salariés.

**Si vous souhaitez transmettre des questions, nous remonter des interrogations ou inquiétudes quant à la réorganisation de l'IT, n'hésitez pas à contacter un membre de l'InterSyndiCAAS.**

## 2. Robotisation

Une expertise a été demandée par les élus InterSyndiCAAS CHSCT des trois sites et une instance de coordination CHSCT a été créée sur les conséquences sur votre travail de la mise en place des robots dans notre entreprise. Cette expertise indépendante va débiter très prochainement suite aux réunions qui ont eu lieu le 24/09 et 11/10. Certains annoncent qu'ils "demandent depuis plusieurs mois un rapport de la Direction sur les impacts du numérique sur nos métiers" (notamment ceux du back office). Si les élus CFDT étaient venus aux réunions des CHSCT, ils auraient sûrement plus d'information... Il est vrai qu'ils ne sont venus que 3 fois en CHSCT Paris en 2017 et depuis plus aucune nouvelle, Idem en CHSCT Lille et Vaison où on ne les a jamais vu !

**"Pour être vigilant, encore faut-il être présent !"**

## 3. Site de Lille

Des déménagements transitoires s'opèrent actuellement.

Nous avons constaté un phénomène de surconcentration sur le site de République. Nous avons fait remonter ce point et la Direction de Lille s'est engagée à revoir et à réexaminer nos dernières propositions. Une 1<sup>ère</sup> réunion avec les élus InterSyndiCAAS a d'ores et déjà eu lieu sur ce sujet le 15 octobre.



## 4. Télétravail sur tous les sites : Lille, Vaison-la-Romaine et Paris



L'InterSyndiCAAS se préoccupe des salariés de CAAS sur les 3 sites. Grâce à nos actions (pour rappel les directions de Lille et Vaison n'étaient pas favorable au départ à la mise en place du Télétravail sur les back office). Nous avons obtenu le démarrage d'un pilote sur Lille qui devait se terminer fin octobre et qui a été prolongé jusqu'au 31 décembre. Le directeur des opérations de Lille a clairement exprimé son souhait de déployer désormais le Télétravail sur Lille. L'année prochaine, un pilote sera lancé pour les vaisonais.

## 5. Problèmes de connexion

Sur les problèmes de connexion à distance lors de la grève de la RATP, nous avons immédiatement mis cette question à l'ordre du jour du CE et demandé l'intervention du Responsable de plan de continuité, Philippe TENDILLE, pour trouver des pistes d'amélioration. Nous vous tiendrons bien évidemment informés des solutions trouvées.

## 6. Ascenseurs parisiens

Lorsque le CHSCT Paris a été alerté par les salariés des problèmes survenus au 36/44, nous avons demandé immédiatement une réunion de crise à la Direction. Elle s'est tenue dans l'heure qui a suivi entre



## 3 SUITE

la DRH, le secrétaire du CHSCT, le secrétaire du CE et les moyens généraux. Devant la persistance des problèmes, nous avons demandé le remplacement des ascenseurs et qu'une décision soit prise. Noël LÉGER, le secrétaire général de PACIFICA, qui chapote aussi les moyens généraux de CAAS et notre Directeur Général, Frédéric THOMAS, nous ont informé lors du CE des 17 et 18 septembre que la décision de refaire tous les ascenseurs avait été prise.



Il va encore y avoir quelques désagréments car les ascenseurs en place doivent d'abord être réparés avant d'être remplacés par quadruplex de façon à ne pas laisser les salariés sans ascenseurs.

Certes, il y aura encore quelques désagréments.

Mais ce qui compte le plus pour nous, c'est VOTRE SÉCURITÉ.

## 7. Projet IT MOA/MOE

Nous avons émis un avis négatif sur l'externalisation de la MOA/MOE la Médicale vers CALX, entité incubée par ACCENTURE Portugal (dans un premier temps) basée au Portugal. Ce projet devant permettre de rationaliser la prestation informatique de la Médicale. Nous avons exigé un suivi personnalisé de chaque salarié concerné par cette externalisation et la possibilité de reconversions avec la mise en place de formations adéquates en cas de changement de fonction.

## 4 DES EXPERTISES POUR MIEUX COMPRENDRE

Deux expertises ont été demandées par vos élus en comité d'entreprise. Elles ont été lancées à la fin de l'année 2018 pour challenger la direction et nous éclairer de façon indépendante.

### 1. Les orientations stratégiques de CAAS

Cette expertise vient de se terminer. Dans le contexte de taux négatifs il ressort "qu'il convient de réviser les objectifs économiques, organisationnels et sociaux dans un contexte de taux défavorables aux métiers d'Épargne-Vie."

Vos élus attendent désormais de la Direction, comme demandé en réunion plénière des CE de septembre

et octobre, les scénarii envisagés par la direction et leurs conséquences sociales pour les salariés.

### 2. La politique sociale et les conséquences sur les conditions de travail et l'emploi dans le contexte de la réorganisation d'Assurances 2020

Elle n'est pas encore terminée.

La présentation des conclusions de notre expert est prévue fin novembre à ce stade.

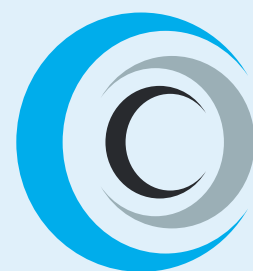
*Vous pouvez le constater, deux ans et demi d'un travail constant et soutenu dans toutes les instances à travers toutes nos prérogatives. CE (œuvres sociales, expertises, animation des plénières, etc), DP (seuls à défendre les situations individuelles et poser des questions dérangeantes), CHSCT (à défendre vos conditions de travail), négociations (plus d'une vingtaine d'accords avec une Direction poussée dans ses retranchements).*

*Pour poursuivre cette dynamique, pour toujours porter plus la défense de vos intérêts dans un contexte qui va indéniablement se durcir, nous avons besoin de vous pour les prochaines élections professionnelles.*

**Nous vous avons démontré notre capacité à défendre vos intérêts.**

**Accordez-nous de nouveau votre confiance.**

**VOTEZ  
INTERSYNDICAAS  
4 SYNDICATS  
UNE SEULE VOIX  
POUR L'INTÉRÊT  
DE TOUS**



InterSyndiCAAS

