



PROTECTION  
SOCIALE  
TRAVAIL EMPLOI

# COLLECTIF HARMONIE

# Y'EN A PLEIN LA HOTTE !



CONTACT :  
[cfdt.harmonie@hotmail.fr](mailto:cfdt.harmonie@hotmail.fr)



[PSTE.CFDT.FR](http://PSTE.CFDT.FR)

RECONNAISSANCE

OUTILS  
FIABLES

## ► COVID :



**10 accords ou avenants ont été signés depuis le début de la crise sanitaire. La CFDT a été partie prenante sur toutes ces négociations, pour protéger au mieux les salariés.** Nous sommes malheureusement rôtés, maintenant, à ces nouvelles organisations de travail, alternant présentiel et distanciel. Chacune, chacun à son niveau, a conjugué

qualité de service aux adhérents et qualité de vie au travail. Reconnu par notre directrice générale, dans ce message adressé à l'ensemble des salariés saison 2 - #Jour 37 : « Je vous remercie à nouveau de votre engagement individuel et collectif tout au long de l'année et en ce moment. Nous nous acheminons grâce à vous vers une année plutôt

réussie par rapport à nos différents objectifs et résultats, ce qui démontre à quel point vous répondez présents. Au risque de me répéter, je tiens à vous dire à quel point je me sens fière de ce que vous êtes et faites ». Chacun attend impatiemment de reprendre sa vie sociale, mais en toute sécurité.

**Les sites administratifs** s'organiseront en **mode télétravail renforcé** (4 jours/5) du 4 au 22 janvier 2021. Dès le 25 janvier, si la situation sanitaire le permet, nous passerons en **mode télétravail recommandé**, (1 jour/2). Les partenaires sociaux se sont engagés à suivre l'actualité sanitaire afin d'alterner rapidement ces deux dispositifs.

**AGENCES : Dès le 9 janvier 2021**, réouverture le samedi matin, les conseillers pourront conserver une journée de télétravail par semaine, ainsi que les horaires décalés pour les transports.

## ► NOTRE MUTUELLE SE RÉORGANISE : Transitions 21

**Déclaration CSE du 3 décembre :** Les élus CFDT sont amenés aujourd'hui à se positionner sur les grands principes du modèle territorial, notamment sa gouvernance opérationnelle, la création des régions et des DEX (Directions exécutives), ainsi que sur le cadrage des travaux visant à définir les organisations des entités managériales et les impacts sociaux et opérationnels en découlant. La densité du projet et sa complexité, nous confrontent en tant que représentants du

personnel à un exercice très difficile. Cependant, les élus CSE CFDT prennent leurs responsabilités, afin que le projet puisse avancer, notamment sur le volet opérationnel et social. C'est pourquoi nous demandons à la Direction, de nous inclure véritablement dans la co-construction de ce nouveau modèle. D'ores et déjà, nous prévenons la Direction, la CFDT ne sera jamais l'alibi social de cette réorganisation d'ampleur. Dans un souci d'efficacité, les élus CSE CFDT demandent

à la Direction, la production d'une cartographie détaillée, faisant état des différentes entités managériales, les liens, rôles, responsabilités et interactions entre les différents acteurs managériaux de demain et sur les 3 niveaux : Directions nationales (CDG), Directions Exécutives (DEX), et les Régions administratives. **Dans l'ADN de la CFDT, la co-construction est une priorité mais cela ne préjuge en rien notre adhésion future au projet cible.**

**CENTRE ILE ET  
HAUTS DE FRANCE  
NORD EST**



**BRETAGNE  
NORMANDIE  
ATLANTIQUE**



**SUD-EST  
SUD-OUEST**



### PORTE D'EUROPE

29,0 M	21	1,5 M	66
Nb. collaborateurs	Fonctions nationales	Fonctions régionales	Total
<b>Total</b>	<b>1001</b>	<b>792</b>	<b>1 793</b>

### GRAND OUEST

10,5 M	10	1,7 M	89
Nb. collaborateurs	Fonctions nationales	Fonctions régionales	Total
<b>Total</b>	<b>994</b>	<b>883</b>	<b>1 877</b>

### GRAND SUD

25,4 M	23	1,0 M	80
Nb. collaborateurs	Fonctions nationales	Fonctions régionales	Total
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>577</b>	<b>891</b>

Population 2020   Agglomérations > 100 000 habitants  
 Clients Santé (personnes protégées)   Nb agences

# DYSFONCTIONNEMENTS DES OUTILS

## LA CFDT TIRE LA SONNETTE D'ALARME

**Déclaration au CSE du 4 décembre La transformation ne doit pas se faire coute que coute !!** Depuis plusieurs mois, la CFDT remonte aux CSE des dysfonctionnements d'outils qui compliquent le travail des salariés au quotidien. Le directeur de la DOT, a accepté la mise en place d'un groupe de travail sur ces dysfonctionnements avec des élus du CSE impactés dans leur métier, et à même de remonter les inquiétudes des salariés. La CFDT a fait jouer son réseau d'utilisateurs de terrain pour constituer une première liste, qui pour une fois donne la parole aux personnes directement concernées. Les dysfonctionnements sont nombreux et le ras bol général.

La CFDT déplore l'absence du directeur qui a envoyé ses responsables opérationnels non décisionnaires sur le plan d'actions à mettre en place. Notre mutuelle se transforme en profondeur : nos métiers changent, nos outils évoluent, les complications se multiplient, à minima **35 anomalies majeures qui empêchent les salariés de travailler efficacement** : ACDC, robots, AVISE, Symphonie, Espace adhérent, GED, Infinite, Bdoc, fiches utilisateur, Outlook, ... etc...

**Les plans, les projets se succèdent sans laisser le temps ni de les achever, ni de les corriger pour finalement, déstabiliser les processus, les équipes, difficile d'exercer son métier au quotidien !**

**CONSTAT** : une qualité de service en chute

libre, des adhérents mécontents et des salariés mis sous pression et en souffrance.

**Il faut que ça cesse : la crédibilité de la mutuelle en dépend !** C'est pourquoi la CFDT demande à la Direction de la DOT un plan d'actions et la mise en œuvre immédiate de mesures concrètes, qui devront prendre en compte les remontées du terrain. S'il est clair que notre système doit se moderniser pour répondre aux nouveaux enjeux, cela ne peut plus se faire dans les conditions actuelles de travail.

**« RIEN NE SERT DE COURIR, IL FAUT PARTIR À POINT » : fiabiliser, recetter, mettre au point les projets et processus avant de commencer autre chose, ce serait certainement la clé d'un bon fonctionnement.**

## ► Arrêtons de tirer des plans sur la comète et prenons soin des salariés Harmonie.

Des semaines, des mois, des années, qu'on nous vend des plans en tous genres : plan d'action, plan de soutien, plan d'accompagnement etc .... La CFDT demande à la direction de laisser souffler les salariés et de ralentir la transformation au moins sur la période du renouvellement. On nous présente des plans, des plans et des plans, certains salariés seront en plan d'accompagnement pour mettre en place un plan de soutien afin de répondre à un plan d'action..... **Les salariés sont la richesse de notre mutuelle et à ce titre, la transformation ne peut ni ne doit se faire à marche forcée..... pour ne pas rester en plan !**

## ► SRE/SRA\* les gestionnaires pas à la fête !!

Retour sur la genèse de ces nouvelles missions pour nos collègues gestionnaires (DSSC) : au départ en avril, une expérimentation est testée sur deux régions. Il s'agit d'une cellule spécialisée dans la gestion des dossiers en souffrance, dont l'enjeu est d'augmenter le niveau de satisfaction client en gérant l'appel en temps réel, et ainsi diminuer les réclamations. Si l'expérimentation est concluante elle serait déployée entre 2021 et 2022. A première vue, une initiative intéressante pour améliorer notre qualité de service. Mais c'était sans compter le passage en force de la direction : **et SURTOUT un déni de notre accord de convergence du statut collectif signé en décembre 2012,**

**remettant en cause les horaires variables. Un grand nombre de gestionnaires ont contacté les élus CFDT.**

**CONSTAT** : Une double activité sur la journée, nouvelle tâche et nouveau métier ! Pas de volontariat mais bien une obligation ! Pas de reconnaissance salariale !

La CFDT, a de suite porté le sujet en CSE du 3 décembre, en s'insurgeant de la remise en cause des horaires variables et au mépris d'une consultation préalable des instances de représentation du personnel. La CFDT a exigé l'arrêt immédiat des permanences hors volontariat : ce fut fait le 9/12 extrait du message de la direction DSSC « **Concernant le nombre d'appels reçus sur le créneau**

*entre 16h et 17h30, les permanences sont ajustées en conséquence dès cette semaine sur la base du volontariat exclusivement sur ces créneaux. »*

**LA CFDT NE LÂCHERA RIEN ET SERA TRÈS VIGILANTE !**

Nous avons obtenu une info/consultation en CSE début 2021, avec le postulat qu'il n'y ait pas de dérogation aux horaires variables. Le déploiement du SRE/SRA doit se faire avec les horaires habituels et choisis via la filière nationale.

*\*SRE/SRA service relation entreprises/adhérents*

# ► NÉGOCIATIONS SALARIALES 2021

**INDEMNITÉ TÉLÉTRAVAIL :** La CFDT a obtenu **200 €** remboursable sur factures (rétroactif à mars 2020) : équipements de bureau, fauteuil, etc.... la CFDT demande que les charges supplémentaires (Tel/Edf) soient intégrées à ce forfait.

Attention, l'employeur, pour des raisons juridiques, ne prendrait que 50% des frais engagés à hauteur de 200 €, sur une dépense de 400 €. La CFDT a demandé à la Direction de revoir cette situation afin de rembourser à 100% les frais engagés même en limitant à 200 € ..... à suivre.

**Séance de négociation du 16 décembre, les temps sont durs !!**

► **Augmentation collective :** + 0,4 % (dont 0,2% ANEM). La CFDT demande à l'employeur de s'aligner sur les négociations salariales VYV (+0,5%) et d'intégrer tous les éléments de salaire y compris la ligne « choix individuel ».

► **Enveloppe pour les augmentations individuelles :** 0,7%. La CFDT est en opposition avec la Direction sur ce sujet, tant que des critères objectifs ne seront pas négociés, et tant que la ligne «choix individuel» sera exclue, nous privilégierons les augmentations collectives.

► **Abondement Intéressement :** la direction propose un abondement uniquement sur le PERCOL (Plan d'épargne retraite collective)

**100% pour 100 € de placé et 50% pour 100 euros supplémentaires : soit 350 euros pour 200 euros d'épargnés.**

La CFDT apprécie cette avancée mais demande que l'abondement puisse se faire au choix du salarié PERCOL ou PEE (Plan Epargne Entreprise). En effet, tous les salariés ne se projettent pas forcément sur la retraite.

► **Contrat Santé :** Le contrat est déficitaire, la direction veut augmenter la cotisation de 4% et majorer le conjoint de 5 €. La CFDT demande la **non augmentation** de la cotisation du salarié et du conjoint, en argumentant sur la future négociation d'un accord contrat santé groupe VYV pour 2022.

## ► CSE ASC 2020

10 mois après le début de la crise sanitaire, le CSE a souhaité vous envoyer un peu de bonheur, de légèreté, un peu de réconfort pour chacun. **Aux grands mots les grands moyens : nous avons fait appel au Père-Noël du CSE !** Dès début novembre, plus de 4000 cartes cadeaux de 100€ étaient distribuées dans les boîtes aux lettres ou par e-mail. Et pour vous accompagner jusqu'au 24 décembre. Un grand calendrier de l'Avent s'ouvrait le 1<sup>er</sup> décembre avec à la clé des cadeaux à gagner (carte cadeau, goodies...). Le CSE est SOLIDAIRE des plus touchés par la crise : Tout d'abord nos petits commerçants, nous avons mis en ligne sur le site CSE les adresses, site web, flyers des petits commerçants que vous avez bien voulu nous transmettre. Afin que chacun puisse commander auprès d'eux. Et pour les plus démunis, le CSE a fait don de 11 PC portables obsolètes aux Secours Populaire. De plus : nous avons proposé à ceux qui ne veulent pas leurs prestations (cadeaux de Noël ou enveloppe loisirs) d'en faire don aux associations qui aident les jeunes. Cette période a aussi été l'occasion de faire une belle rencontre et de nouer un nouveau partenariat avec « la carte française », la carte cadeau qui ne propose que du « made in France ».

**LE SECRETARIAT DU PÈRE NOËL DU CSE VOUS SOUHAITE DE TRÈS BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE.**

**Pour que 2021 nous fasse oublier cette année particulièrement difficile, les lutins CFDT préparent déjà dans leurs ateliers de nouvelles prestations. Tous vos élus CFDT vous souhaitent de passer de douces fêtes de fin d'année.**

