

Déclaration CFDT sur le projet d'évolution de l'organisation des équipes MIEL en complément de la résolution votée par les élus du CSEC ce jour



Les élus **CFDT** du CSE Central ont examiné le projet d'évolution de l'organisation des équipes MIEL. L'entreprise prévoit de redéployer 48 employés de la DOCC vers la Direction Retraite Complémentaire et d'autres opportunités en interne, en raison d'une forte attrition du portefeuille client de MIEL, qui s'accélère notamment en raison de la situation économique tendue du groupe Casino.

Prenant en compte certains points que nous considérons comme positifs, à savoir :

- La **volonté de garantir un emploi** à tous les collègues du pôle MIEL dans un contexte de forte attrition du portefeuille client ;
- L'engagement de **maintenir la rémunération**, la **classification** et le **bassin d'emploi** ;
- La création d'équipes mixtes (anciens et nouveaux collègues), qui va dans le bon sens selon la **CFDT** ;
- Les modalités d'**accompagnement** prévues (formation, tutorat, cellule pluridisciplinaire) ;
- Le calendrier de mise en œuvre et les étapes d'accompagnement, allant jusqu'à la mobilité effective au 1er février 2026 ;

Toutefois, la **CFDT** souligne plusieurs points de vigilance et formule les demandes suivantes :

• **Choix d'activité CRC / gestion :**

La **CFDT** regrette que les collègues du CRC ne puissent pas se positionner sur les métiers de gestion, alors même que la CRC Miel apporte actuellement son soutien à la gestion (saisie des prestations). Ne pas leur offrir cette possibilité va à l'encontre de l'esprit d'évolution professionnelle affiché dans le projet.

→ La **CFDT** demande que tous les collègues, y compris ceux du CRC, puissent avoir la possibilité de choisir entre les parcours CDIA ou GE, dans un souci de respect des aspirations individuelles et d'équité.

L'ESSENTIEL

• Immersions (« Vis ma vie ») :

La **CFDT** salue la possibilité d'immersions, mais constate un décalage problématique : les entretiens RH de positionnement sont prévus avant les immersions.

→ La **CFDT** demande que les immersions précèdent systématiquement les choix d'activité, afin de permettre un choix éclairé.

• Accompagnement sur CDIA à Saint-Étienne :

La **CFDT** s'interroge sur la faisabilité d'un accompagnement de qualité sans tuteurs en présentiel, alors que tous les collègues de Saint-Étienne seront novices sur CDIA.

→ La **CFDT** exige que le manager de l'équipe CDIA soit formé en amont, et préconise une présence physique des tuteurs dès le démarrage, avec un soutien renforcé pendant les premiers mois.

• Mobilité des collègues Support et directions hors site :

La **CFDT** conteste le refus systématique d'envisager un rattachement à une direction située hors de Saint-Étienne, alors même que plusieurs collègues y exercent déjà leurs missions à distance sans difficulté.

→ La **CFDT** demande que les souhaits de mobilité des 9 collègues Support soient examinés sans a priori géographique, afin de leur permettre d'intégrer une équipe à distance lorsque cela correspond à leurs compétences, à leurs aspirations et à l'organisation de l'équipe d'accueil. De plus, renforcer les collègues actuellement isolés de leur direction à Saint-Étienne constituerait une réelle opportunité d'optimiser l'efficacité et le bien-être au travail.

• Préservation des compétences spécifiques à Saint-Étienne :

La **CFDT** alerte sur le risque de perte de compétences précieuses, notamment sur des expertises telles que le paramétrage, l'assistance métier, ou la gestion de projet assurance. Pourtant, il semblerait qu'il y aurait actuellement des Or, il existerait actuellement des besoins en prévoyance.

→ La **CFDT** demande que la DOCC soit sollicitée pour identifier les possibilités de maintien ou de valorisation de ces compétences, même si cela nécessite de dépasser la logique de regroupement localisé. La flexibilité déjà accordée à VDF et Angers doit être envisagée pour Saint-Étienne.

• Prévention des risques psychosociaux (RPS) :

La **CFDT** prend acte du dispositif de prévention des RPS, mais rappelle que les causes de stress ne doivent pas être compensées uniquement par des ateliers de type "Bien vivre le changement".

→ La **CFDT** exige une réelle prise en compte des signaux faibles exprimés par les salariés (frustration, sentiment d'inutilité, etc.) et la possibilité d'adapter les parcours si nécessaire.

L'ESSENTIEL

- Prime de mobilité :

La **CFDT** note que le projet implique un changement complet de domaine d'activité, passant de l'assurance santé à la retraite complémentaire, comme ce fut le cas dans le précédent projet DOCC.

→ La **CFDT** demande donc que la prime de mobilité soit portée à 3,5 %, afin de reconnaître l'effort d'adaptation et le saut métier exigé des collègues.

En conclusion, la **CFDT** ne s'oppose pas au principe d'évolution des équipes, mais elle insiste sur la nécessité de concilier accompagnement collectif et respect des projets individuels. Elle appelle à une mise en œuvre plus souple et humaine du projet, conformément aux engagements GPEC et aux valeurs affichées du groupe.

— ”

Besoin de renseignements complémentaires sur ce projet ?



**Pour toute question,
prenez contact avec vos représentants **CFDT** !**

Lire la résolution
commune :



[Site CFDT MH](#)

[Nous contacter](#)

[J'adhère](#)

[CFDT Cadres](#)

[Vos représentants
CFDT MH](#)



Avis du CSE Central de l'UES MALAKOFF HUMANIS sur la mise en œuvre du projet MIEL

Les Elus du CSE Central comprennent la rationalité qui a guidé la décision de la direction concernant la mise en délégation du portefeuille jusque là gérer en interne.

Toutefois, malgré la rationalité économique la direction est dans l'obligation de tenir compte des impacts de sa décision sur les salariés, leur carrière et leur état de santé.

En effet même si la direction maintien tous les emplois, une décision d'arrêt d'une activité qui impacte l'emploi de 48 salariés doit être prise après identification de tous les enjeux y compris sociaux.

Or la note de présentation adressée aux Elus laisse entrevoir un repositionnement de l'ensemble des salariés **sans précision** sur les passerelles clairement identifiées (description d'emploi et mesures des changements), les mesures mises en œuvre en cas de refus des salariés, la prise en compte des volontés et aspirations des salariés, les difficultés que peuvent rencontrer les salariés dans ce changement de trajectoire professionnelle, les options qui s'offriront à eux en cas de difficulté notamment d'adaptation etc.

Par ailleurs l'analyse des conséquences sociales et humaines est très générique et donc **ne tient pas compte de la réalité des métiers et des parcours**.

Le DUERP doit être affiné pour ne pas tenir compte uniquement des facteurs de risques retenus par l'INSEE. Il s'agit d'un travail important car il conditionne les mesures mises en œuvre et les moyens !

Les Elus peuvent proposer notamment la **prises en compte des impacts suivants** :

- succession des réorganisations éventuellement subies par les salariés ;
- la crainte du changement notamment en fonction de l'âge et l'ancienneté ;
- le sentiment de dévalorisation ;
- la peur de ne pas être à la hauteur du changement ;
- la perte de ses collègues et d'une organisation de travail ;

En l'état du projet, les mesures mises en œuvre ne sont pas concrètes et ne prévoient pas de **dispositif renforcé d'accompagnement** ou un changement de trajectoire en cas de difficulté pour le salarié d'occuper le poste qui lui sera proposé à titre de repositionnement. Aucun budget n'est associé ce qui ne permet pas d'apprécier la qualité des moyens déployés par l'UES.

En ce qui concerne l'accompagnement des salariés et le suivi de leur repositionnement, les Elus ne peuvent que rendre un avis négatif en l'état et **demandent l'organisation d'une seconde consultation relative au repositionnement concret des salariés** concernés par cet arrêt d'activité.



Vote de l'avis favorable à la majorité