

NEGOCIATIONS VALORISATION CRC (Réunion conclusive) :

- A la demande de la CFDT, la direction est favorable au versement de 50 % de la prime après le 1^{er} quizz et 50 % après le 2^{eme} quizz au lieu de 1/3 et 2/3.
- La direction refuse notre proposition de diminuer la durée à 10 mois au lieu de 12 mois pour l'intégration de la prime dans le salaire annuel après le 1^{er} quizz.
- La direction est OK pour la communication du calendrier du déploiement de la formation certifiante.
- Page 12 : La direction confirme que la date de fin de la prise en compte des nouvelles grilles d'évaluation est le 30 juin 2023 car elle correspond à une fin de trimestre pour le calcul des primes trimestrielles.
- Sur la demande de la CFDT de 3 jours enfants malades pour neutralisation des périodes d'absences, la direction accepte 2 jours.
- La direction maintien sa proposition de 90% de bonnes réponses pour la réussite du quizz en refusant notre proposition à 80%.
- Article 13 : A notre demande, la direction intègre la présentation du bilan en amont de la prochaine négociation.

QVCT :

Mise en place d'un dispositif de médiation (page 9) :

- Sur demande de la CFDT, la direction accepte de préciser que la médiation concerne des litiges persistants. Il est également précisé que le choix de MH se porte sur un médiateur externe agréé.
- La direction accepte de présenter un bilan annuel sur la médiation.
- OR propose d'étudier la mise en place d'une équipe de médiateurs internes composée par exemple d'anciens représentants du personnel.
- CFDT demande que soit précisé les missions du déontologue dans cet article. OR accepte sachant que la partie Déontologie est un point d'entrée et l'intégrera en début d'accord.
- OR accepte d'ajouter que la médiation est facultative.

Accompagner le retour à l'emploi

- Le salarié en arrêt de plus de 30 jours reçoit un courrier de bienveillance de la Direction. OR précise que le salarié n'a pas l'obligation d'y répondre.
- CFDT demande si les salariés ont accès au système intranet (boite mail, newsletter ...) ? OR précise qu'en plus des accès, un courrier est adressé au salarié en arrêt de + 30 jours et un autre si +90 jours d'arrêt pour donner des informations sur la vie de l'entreprise, des accords éventuels mis en œuvre et organiser le retour au poste de travail.
- Certains salariés souhaitent se protéger de l'entreprise et donc faire en rupture totale. On peut donc s'interroger sur le bienfondé de l'envoi de ce type de courrier par la direction. OR répond que le pire de tout est de ne rien faire...IL précise que la personne peut renoncer à recevoir ces courriers. OR indique que depuis la mise en place de ces envois, il n'a constaté aucun retour négatif ni par les personnes concernées (même en rupture avec l'entreprise) ou par les représentants du personnel.

Article 19

La CFDT demande quel est le délai de protection à la suite d'un témoignage ?
OR répond qu'il est dangereux d'indiquer un délai de protection et qu'il n'y a pas de délai de prescription

19-2

La CFDT demande que soit intégré en annexe la liste des représentants « discriminations, ... » au sein des CSE.

Sur les Dispositifs d'écoute :

La CFDT demande que le service Psya soit étendu aux ayants droits des salariés.
OR dit avoir déjà répondu et note la récurrence de la question.

INTERESSEMENT/PARTICIPATION :

En amont de la négociation, la direction nous a envoyé un document reprenant les principaux points de l'accord en vigueur, avec une proposition d'augmenter l'enveloppe de la masse salariale distribuée de 6,4 % à 6,8% (Participation + Intéressement).

OR commente le document et demande aux Organisations Syndicales d'exprimer leurs revendications :

- La CFDT ouvre le bal, en demandant une enveloppe de la masse salariale de 7,5 %,
- La répartition de 60% sur le temps de présence et 40% sur le salaire au lieu de 50% 50% actuellement,
- La CFDT est favorable pour intégrer un ou deux indicateurs RSE,
- La CFDT est favorable à l'intégration du principe de surperformance sur 2 ou 3 indicateurs avec un taux autour de 6%.
- La CFDT propose de combiner les 2 indicateurs B to B et B to B to C en un seul avec un poids de 5%.

La direction maintiendra le poids actuel de ces indicateurs satisfaction client, sachant qu'ils C pèsent 10 %. De plus, la direction refuse de les surperformer.

Pour la CGC : Ok pour surperformer les indicateurs à 105%, Ok indicateurs RSE, l'enveloppe de la MS à 7% progressivement, création d'un fond dédié MH, porté l'abondement de 700 € à 1000 € et une répartition de 40 % sur le salaire et 60 % sur le temps de présence (l'inverse de la CFDT).

Pour la CGT : l'enveloppe de la MS à 8 % progressivement, favorable à notre proposition sur la répartition de 60% sur le temps de présence et 40% sur le salaire et ne sont pas intervenus sur les autres points.

Pour l'UNSA : l'enveloppe de la MS à 7,6 % progressivement (7,2% pour la première année ; 7,4% pour la deuxième et 7,6 % pour la dernière année). Maintien de 50% 50%, introduire un salaire plancher à 27000€ pour le calcul de l'intéressement pour les salariés ayant un salaire inférieur à 27000€. Ok pour surperformer les indicateurs à 105%, favorable à la mise en place d'un fond dédié.

Pour la FO : L'enveloppe de la MS à 8 % progressivement, maintien de 50% 50%, ils affineront à la prochaine réunion concernant les indicateurs. Ils demandent une communication plus claire sur le mode de calcul avec le montant personnalisé.

Fin de la séance