

## Compte rendu : Négociation du 29 juin 2022

---

**Délégation** : Mohamed EL HARI, Emilie PRUVOST PERRINET, Jean Michel CORTY, Gilles PURCZYNSKI, Marie Claire PELLOIE, Séverine MAYOR, Menouar BOUTCHICHE, Nathalie PIOCHON, Kumaran RAMANADAPOULLE

### **Avenant évolution de carrière (retraite progressive)**

La direction annonce :

- son engagement de prendre l'aléa lié aux éventuelles réformes pour éviter un retour au travail,
- la prolongation de la durée de l'accord d'un an supplémentaire
- le versement de 40% de la majoration IFC

La direction indique que 83 salariés ont signés, 130 devraient s'y inscrire.

La CFDT a annoncé ses propositions :

- Hors dispositif retraite progressive : Augmentation de l'indemnité de départ à la retraite du montant du malus
- Ouverture d'un Avenant à l'accord pour augmenter le nombre de jours de CET à placer avec une augmentation de l'abondement pour les 55 ans
- Versement des 40% de la majoration IFC à ceux déjà bénéficiaires du dispositif
- Un bilan chiffré de l'accord en vigueur

L'UNSA fait la même proposition que la CFDT pour le malus

FO a annoncé qu'il sera signataire sans pour autant faire de proposition.

La CFE CGC a demandé de porter la majoration IFC à 60%, le passage de la rémunération de 45% à 50% pour le mécénat, de reconstituer l'assiette de cotisation à 100% pour la prévoyance et la retraite, la possibilité de verser l'IFC sur le PEE pour défiscaliser. Sur ce dernier point la direction s'interroge sur la légalité de l'opération, elle va se rapprocher des juristes.

La CGT demande un bilan par CSP.

La direction indique que 10% des salariés choisissent le mécénat de compétences. Parmi les 83 salariés entrés dans le dispositif, les cadres sont sur représentés (41%), les employés sous représentés (26%), tandis que les AM sont 33%.

La direction fait un récapitulatif des points d'étude :

- La non remise en cause du renouvellement par voie d'avenant sur une durée de 3 ans, pour sécuriser.
- Point juridique à voir sur la capacité de verser l'IFC sur le PEE
- Le passage de la majoration IFC entre 50 à 60%
- La possibilité de prendre le Malus hors dispositif retraite progressif (à voir si on le traite dans un avenant à l'accord GPEC)
- Revoir le rédactionnel mécénat de compétence pour tenir compte notamment de la saisonnalité
- Le bénéfice rétroactif du versement de la majoration IFC pour les salariés déjà bénéficiaires du dispositif (hors dossier déjà soldé).

La CFDT précise que l'accord est intitulé « évolution de carrière ». Par conséquent, il peut cadrer d'autres sujets que la retraite progressive. Elle rappelle également sa volonté de traiter le point sur les embauches au vu des départs.

A la suite d'une demande de la CGT, la direction refuse de cumuler le dispositif « carrières longues » avec le dispositif retraite progressive renforcée.

### **Accord de transformation / Projet Laffitte**

A ce jour, pour 1/3 des salariés le temps de trajet diminue, pour 1/3 il s'accroît de 15 à 30 min et pour le 1/3 restant il s'accroît de plus de 30 min.

La direction propose que le salarié puisse faire le choix entre 3 options:

- 1 jour de télétravail supplémentaire, dans la limite de 3 jours par semaine,
- 1 jour par semaine sur un autre site plus proche du domicile,
- Repos compensatoire.

Après un débat sur l'indemnité des frais liés au télétravail, les OS demandent d'augmenter le plafond des 20 euros dans l'accord en vigueur.

Pour la direction ce point sera abordé dans la négociation télétravail qui s'ouvrira sur le 2ème semestre 2022.

Une demande a été également formulée sur la possibilité d'ouvrir davantage la possibilité de travailler sur un autre site. La direction n'y est pas opposée mais elle a besoin d'un retour d'expérience pour mesurer la capacité d'occupation des sites.

La direction a formulé sa volonté de développer les espaces de coworking au sein du groupe.

FO demande la prise en charge du surcoût de la restauration Cadran par rapport à celle de Laffitte.

La direction répond qu'il y a des réserves au titre de la restaurant gérée par les CSE.

La CFDT rappelle sa demande d'inclure dans l'accord les salariés ayant déjà déménagé antérieurement au déménagement lié à la fermeture du site.

La direction refuse, au motif que l'accord ne concerne que les effectifs présents sur Laffitte à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

La réunion étant conclusive, le projet d'accord sera remis pour la négociation du 19 juillet pour une mise à la signature.

### **Calendrier du 2ème semestre**

Les thématiques qui seront abordées :

- NAO clause de revoyure (en octobre)
- Organisation sociale
- Télétravail
- Handicap

### **Allasso**

La Cour de cassation a tranché sur le fait que les cotisations versées par l'employeur n'étant pas destinées au financement des garanties de prévoyance complémentaires des salariés, sont de ce fait soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Le redressement sera donc systématique pour toutes les entités cotisantes.

La direction annonce qu'il faut se mettre en conformité en douceur avec une prise en compte des réserves et du reclassement des salariés détachés de MH chez Allasso.

La cotisation employeur serait attribuée aux CSE, au titre de ASC.

Pascal Andrieux, directeur d'Allasso, a annoncé que sans MH la mutuelle ne pourrait survivre et en conséquence le Conseil d'Administration d'Allasso devra prendre la décision ou non de la dissolution. Il précise qu'une étude a été demandée par le bureau du conseil d'administration d'Allasso.

A la suite de l'interrogation de la CFDT sur l'impact fiscal, la direction répond que les URSSAF visent les employeurs et n'inquiètent pas les salariés. La direction renvoie au livret des ASC édité par l'urssaf.

S'il y a dissolution les réserves pourraient être soit :

- transférées vers une mutuelle du groupe (étude juridique en cours)
- épuisées par la baisse/suppression de la cotisation.

Après avoir indiqué qu'il faut faire les choses dans l'ordre, la direction proposera un calendrier et des actions lors de la réunion du 19 juillet.

### **QVCT**

Sur le droit d'expression, la CFDT a porté le fait qu'il soit systématiquement inscrit à l'ordre du jour des réunions de service. Permettant aux salariés de s'exprimer et

d'aborder tous sujets. La CFDT demande également que les modalités du droit d'expression soient incluses dans la formation managériale.

La direction accepte la demande.

**Prochaine réunion le 19 juillet** sur les thématiques : Avenant évolution de carrière, Dotation Restauration, ALLASSO, QVCT

**Les négociateurs**