

PRISE DE NOTES CSEC 24/11/2022 :

Approbation PV :

PV du 29 et 30 sept : approuvé

PV du 19 et 20 octobre : demande d'une élue d'écouter la bande son : repoussé au prochain CSEC

Commission sociale :

21 votants : pour donner un budget supplémentaire de 2500 euros.

Election de deux nouveaux membres : Naim Laminar et Sami Guelmaoui : 21 pour.

Commission santé/prévoyance :

La CGC intervient sur notre régime de santé/prévoyance : plusieurs questions n'ont pas eu de réponses et cela n'est pas normal. Lors de la dernière réunion de la commission santé prévoyance, il y a eu une présentation le matin même d'une baisse de garantie. L'assureur a un rôle de conseil. La direction n'est pas en phase avec l'analyse de la CGC. Les éléments ont été fournis par l'assureur en amont puis exprimé et expliqué par l'assureur.

La direction indique qu'ils vont voir avec l'assureur pour les questions non répondues.

Information consultation sur le J3 du projet ONE :

Question CFDT : réponse dans le document en dessous de 100 contrats à reprendre au lieu des 300 au vu des derniers tests effectués.

CGT : arrivée de CDD : formation en présentiel ou distanciel : plutôt présentiel et un peu d'e learning.

CGC : pas de voiture balai prévue : les collègues sont inquiets, pourquoi ce changement ? la voiture balai devait servir si beaucoup de contrat ne passaient pas. Ici au lieu de 10000 il y aurait moins de 100 contrats donc pas de voiture balai.

Aucuns grands comptes ne devraient ne pas passer.

Unsa : décl : avis favorables avec réserves

FO : décl : abstention

CFDT : décl : abstention

CGT : décl : défavorable

CGC : décl : abstention

Sans étiquette : défavorable, abstention

34 votants : 2 favorables, 6 défavorables, 26 abstentions

Information consultation pic d'activités DROC :

Réponse aux questions données mardi par mail

Les HS de la semaine pourront être imposées si nécessaire. Mais la direction n'a pas de sujet sur le volontariat. Les collègues se mobilisent. La direction indique en complément que de nombreux renforts ont été prévus.

CGT et sud solidaires ne comprennent pas qu'on puisse imposer les heures supp notamment sur les problématiques familiales que peuvent avoir les salariés. La direction indique pas le samedi et deux heures max par semaine. CGT indique que la direction se retrouve dans cette situation à cause de la baisse des effectifs. La direction en désaccord.

CFDT : en première réunion d'instances devait être sur le volontariat après retour des équipes ce n'est pas ce qui a été présenté.

La direction indique que du fait du covid les prévisions sont compliquées à mettre en place. Pour éviter de ne pas faire dériver les stocks et au vu des prévisions de la direction ces heures supp sont nécessaires.

CGC indique qu'il y a un contingent d'heures supp par an, où en est-on ? la direction indique 130 heures max : pas de dépassement à ce jour et les managers ont été sensibilisés.

CFDT : indique que le discours de la direction n'est pas redescendu comme ce jour : les managers ont bien dit vous ferez les heures supp et pas de marge de manœuvre en cas de difficultés familiales, jour imprévu... les équipes s'entraident difficile à entendre ce discours.

CGT demande un état des lieux après ce pic d'activités, pourquoi imposer un nombre de jours à prendre et un taux de présence ?

Suspension de séance à la demande de la CGT

Motion de la CGT : 13 favorables, 20 abstentions : motion rejetée

La direction indique qu'il aurait été bien de l'avoir avant. Et indique que c'est un maximum prévu pas forcément utilisé, bienveillance aussi de la direction.

Sans étiquette ne prendra pas part au vote.

Vote sur l'info consult :

Fo : décl : défavorable

Unsa : decla : avis défavorable

Cgc : decla : votes différents suivant les élus, abstention : 3, défavorable : 2

CGT : decla : défavorable

Sans étiquette : défavorable

CFDT : décl : defavorable

30 défavorables et 3 abstentions

Information consultation jours de fermeture :

FO : indique qu'ils sont contre le fait que les RTT soient imposés : abstention

CGT : abstention

Sans étiquette : abstention par solidarité avec Sopresa

CFDT : favorable

UNSA : favorable

CGC : favorable

21 favorables et 12 abstentions

Information du président :

Un dispositif pour les salariés du groupe sur l'offre emprunteur va être mis en place proposé par April. Dispositif qui permet de proposer une assurance emprunteur, qui sera proposé aussi par MH à nos clients. Eventuellement 5 propositions max et un numéro dédié.

Le document va être mis sur la BDES et une communication va paraître.

Remplacement de JL Fenech par Arnaud Pelletier en titulaire au CSE pour l'UNSA

Information consultation sur la politique sociale :

Présentation du rapport de l'expert

La direction répond sur la partie CET : elle indique qu'avec le covid il y a eu un effet de bord sur la pose de congés.

La direction est en désaccord sur la partie charge de travail et journée intensive avec risques sur la santé. La direction indique que les salariés font des pauses sans débadger et ne font pas plus de 40h d'affilée dans la semaine.

Débats houleux au niveau de l'instance

Documents de synthèse des réponses de la direction a été envoyé.

La direction reprend ce qui s'est passé avec syndex la dernière année. La direction a du mal à comprendre qu'aucune remarque de la direction n'ait été prise en compte par progexa alors que syndex l'avait fait.

La direction indique que sur l'absentéisme il faut faire attention à la méthode, il indique aussi que certains métiers sont plus sensibles que d'autres par ex les CRC.

L'accord QVCT même si signé en 2022 permet de travailler ce sujet.

En terme d'absentéisme : 80% maladie pro accident du travail, 10% congé conventionnel et 10% maternité et paternité

La direction indique qu'ils ne retrouvent pas les chiffres qu'ils ont fournis : il manquerait 10 millions pour la prime Macron. L'expert indique que les chiffres qu'il a reçu sont de 2 millions alors que la direction 12 millions.

La direction conteste la méthode sur la rémunération : pour la direction en recalculant par csp on tombe sur environ 2,5% pour l'augmentation. L'expert explique qu'ils ont calculé individuellement donc 50% des salariés ont eu une augmentation en dessous de 1,06% et 50% au-dessus.

CGT : MH accompagne les entreprises sur l'absentéisme pourquoi pas prendre en compte celui de MH ? absentéisme en hausse notamment chez les employés. La direction indique d'envoyer les questions et la direction y répondra par écrit.

CGC indique que les infos sur la rémunération amène plutôt à confirmer le nécessaire des AG.

CFDT : précise que les élus CFDT n'ont pas donné mandat à M Baptista pour parler en leur nom. Demande quels éléments de la direction pour répondre aux éléments du questionnaire ? bcp de recrutement de cdd et pas pérenne sur la charge de travail. Notion d'environnement extérieur notamment AA pour MH quelle trajectoire pour accompagner les salariés dans ce mouvement de transformation ? réponse de la direction par écrit.

La direction indique sur la baisse des effectifs : en 2022 par ex dans le projet ONE suivant le pic on verra ce qu'il sera possible de pérenniser. Sur la relation client intégration de cdd ou presta en cdi. Poursuite de cette démarche mais de façon mesurée. Idem sur les alternants.

La direction assume le remplacement de 1 salarié sur 4.

CGT : chiffres inquiétants de 7% pour qui la situation s'est améliorée après réorganisation. Même si la direction n'est pas d'accord il y a une corrélation entre charge de travail et absentéisme. Réflexion à avoir sur les arrêts maladies de plus de 180 jours. Manque de chiffres de la direction sur la charge de travail avant réorganisation et après. La direction indique que la charge de travail va être mesurée dans l'accord QVCT.

Intervention du Dr Ammouial : aurait aimé échanger sur les résultats de la prévention des risques et sur l'invalidité et maladie pro. Des choses sont à améliorer dans la politique de prévention mais des choses fonctionnent et la médecine du travail est engagée sur ce sujet. 15 inaptitudes pour 2021 et pas exhaustif car peut manquer des éléments des CIHL. La médecine du travail indique qu'il y a des études pour essayer de repositionner les salariés et si pas possible inapte au travail : accompagnement des différents services avant de partir sur une inaptitude et une sortie du groupe. Pas les mêmes en 2020 et 2021. Le chiffre des inaptitudes est stable sur les dernières années et est faible par rapport au chiffre du groupe. Bcp d'aménagements de postes sont mis en place : 1500 aménagements sur 2021. La charge de travail est suivie par la médecine du travail et est évaluée à chaque visite médicale. Pour tous les projets de transformation du groupe, la médecine du travail est en lien avec la direction et de plus en plus dans la prévention.

CGC : les managers sont de plus impactés par l'absentéisme. A quand une enquête de la direction ? la direction indique que la médecine du travail a construit un questionnaire qui va être déployé prochainement. Il est possible que des points se rejoignent.

FO : peu de recrutement de travailleurs handicapés en cdi pourquoi ? il était prévu 21 CDI dans l'accord sur 3 ans à ce jour uniquement 7. La direction va regarder. FO indique que la mission handicap est peu connue des salariés. Le médecin du travail confirme et il y a plus d'informations

données sur l'intranet et ils vont essayer de continuer de communiquer un peu plus, il y a aura aussi des déplacements de l'équipe sur site.

Lecture de la résolution :

La CFDT ne prend pas part au vote, (considérant que la résolution est trop à charge et mal écrite) idem sans étiquette et UNSA.

Fo favorable, CGT favorable, CGC 4 favorables et 1 abstention sans étiquette 1 favorable

16 personnes ne prennent pas part au vote, 18 favorables et 1 abstention

La résolution est validée.

Décla des OS

Point sur la réorganisation de la direction des services :

De nombreuses formations ont été mises en place et des mobilités.

Sur les conseillers avec une fin d'activité à fin 2023 : 7 personnes dont 2 en cours de dossier de retraite progressive et normale, 4 en accompagnement de mobilité interne

Travaux en cours sur la mutualisation avec service de santé et services.

FO indique que l'accompagnement RH n'est pas au rdv et ils doivent se positionner en faisant des lettres de motivation alors que ce n'est pas de leur fait. La direction reconnaît pour la lettre de motivation mais indique en désaccord sur l'accompagnement.

Decla FO