



COMPTE RENDU REUNION NEGOCIATIONS 16-12-2022

Présents : Marie-Claire, Micheline, Nathalie, Kumaran, Ménouar, Yannick, Yann et Aurélien.

OR présente l'ODJ de la journée : Présentation des différents avenants à signature, valorisation métiers CRC Retraite puis l'organisation sociale le matin. Présentation des premières intentions sur la NAO 2023 de la direction.

Prorogation de l'avenant à l'accord télétravail :

OR comme convenu présente un texte avec une prorogation d'un an.

FO demande au 31 03 2023.

CFDT pas opposée au 31 12 2023 mais avec des jours de TTO supplémentaires.

Pour UNSA, serait OK pour 31-12-2023 s'il est ajouté « à titre d'exemple » pour la prise de jours TTO. Demande également que les services RH tiennent le même discours pour les heures travaillées le samedi. OR prend note.

CFE CGC favorable à ce que les négociations aient lieu courant du 2nd semestre 2023.

CGT demande une prorogation avant le 30 juin 2023 et sont contre le fait que des exemples soient notés. Souhaite que les jours TTO soient à la main totale du salarié.

OR confirme la position de la direction de proroger jusqu'au 31 12 2023 et accepte d'ajouter dans le texte « à titre d'exemple » pour les motifs de prise de jours TTO et prend note de la demande d'en augmenter le nombre, uniquement formulé par la CFDT.

L'avenant définitif doit être envoyé au plus lundi 19 12 2022.

Prorogation de l'avenant à l'accord télétravail ex-MIEL :

OR propose une prolongation de 4 mois soit jusqu'au 30 avril 2023 et précise ne pas vouloir aller plus loin.

CFDT demande jusqu'au 30 06 2023.

CGT n'a rien dit...

CFE CGC demande au 31 12 2023 en relation avec la prolongation de l'accord TT au 31 12 2023.

FO idem.

Domage que FO et CFE ne nous ont pas rejoint lors de la réunion précédente sur ce point d'aller jusqu'au 31 12 2023.

Valorisation métiers CRC Retraite

CFDT note favorablement la modification à la hausse des primes trimestrielles. Compte tenu des discours divers et variés de la direction sur la priorité au qualitatif plutôt qu'au quantitatif, la CFDT propose de modifier les indicateurs avec la grille suivante :

Pour les conseillers relation clients et référents :

- Nombre d'appels/contacts : 30 % au lieu de 50%
- Taux de couverture compétence : 70 % au lieu de 50%
- Avec une prise en compte des résultats individuels (à 80 %) et du service (à 20%)

Pour responsable d'équipe et responsable de service :

- Nombre de contacts : 30 %
- Taux de couverture compétence : 45 %
- Nombre de suivi qualitatif : 25 %
- Avec une prise en compte des résultats individuels (à 80 %) et du service (à 20%)

OR répond que pour l'ADP, l'employeur est maître de ses décisions alors que pour la retraite, l'AGIRC ARRCO est partie prenante.

CFDT exprime son désaccord. OR répond que c'est à prendre ou à laisser et que nous prenons la responsabilité de laisser les choses en l'état.

CFDT répond que cela s'appelle du chantage ! et fait une contre-proposition :

Pour les conseillers relation clients et référents :

- Nombre d'appels/contacts : 40 % au lieu de 50%
- Taux de couverture compétence : 60 % au lieu de 50%
- Avec une prise en compte des résultats individuels (à 80 %) et du service (à 20%)

Pour responsable d'équipe et responsable de service :

- Nombre de contacts : 40 %
- Taux de couverture compétence : 35 %
- Nombre de suivi qualitatif : 25 %
- Avec une prise en compte des résultats individuels (à 80 %) et du service (à 20%)

Isabelle Rault DAME entend nos arguments mais précise qu'elle ne peut piloter de suite notre demande.

OR accepte que cette dernière contre-proposition soit remise à négociations au début du 2^{ème} trimestre 2023.

Avenant prorogation de l'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des centres de relation clients, des activités de vente à distance ...

La direction propose une prorogation de cet accord jusqu'au 31 12 2023.

L'organisation sociale :

Pas eu de débats sur le nombre de CSE.

CFDT demande si le nombre de CSSCT est égal au nombre de CSE ?

OR confirme. Il souhaite donner plus d'activité aux RP en leur déléguant les visites et les inspections qui à ce jour sont des missions des CSSCT. Par conséquent, il réduisait le nombre de CSSCT à 3 au profit d'un plus grand nombre de RP.

FO et CFE CGC souhaitent garder le même nombre de CSSCT actuel.

CFE CGC pose la problématique des articulations entre RP/CSSCT et les DRH et demande une clarification.

Toutes les OS pourraient accepter les missions des RP s'il y a un formalisme officiel.

Pour FO, à ce jour, les méthodes de travail entre les CSSCT et le CSE concerné remplissent leurs missions.

CFDT explique que les missions de visites et inspections doivent relever de la CSSCT et qu'un relais de RP sur sites peut être envisagé. Compte tenu du nombre des effectifs, du nombre de CSE, des regroupements de CSSCT peuvent être étudiés.

CGT, pour les deux instances tant RP que CSSCT, cela fonctionne difficilement mais du essentiellement au manque de moyens en nombre d'heure alloué. De plus, transférer une partie des missions des CSSCT vers les RP ne favorisera pas la proximité et sera donc voué à l'échec.

OR entend les remarques des OS et attend leurs propositions écrites en terme de nombre de CSSCT et de répartition des missions entre CSSCT et RP.

NAO :

OR présente les 1ères intentions de la direction :

- Clause de revoyure 2023 : au cours du dernier trimestre 2023
- Indemnités TT à compter du 1^{er} avril 2023 : 2,5 €/jr soit maxi 25 € net par mois
- Frais de transport à compter du 1^{er} avril 2023 : prise en charge employeur à hauteur de 70 %
- Egalité professionnelle : enveloppe de 300 000 € à compter du 1^{er} avril 2023
- Abondement PPE PERCO avec une évolution des règles /
 - o Abondement de 200 % maxi 500 € sur PEE UNIQUEMENT
 - o Abondement de 200 % maxi 200 € sur versement volontaires Pereco uniquement
 - o Abondement du CET vers PERCO /
 - 50 % sur les 6 premiers jours
 - 70 % sur le 7 et 8^{ème} jour
 - 90 % sur le 9 et 10^{ème} jour
 - o Simulateur abondement et déduction fiscale sur PERECO par les versements volontaires
 - o Simulation abondement pour transfert CET-PERCO sur les 10 premiers jours.
 - o Ces deux simulateurs ont vocation à aider les collègues MH de se constituer une épargne retraite via le CET et l'abondement de MH

- Augmentation générale :
 - o Rappel : 1 % au 01 12 2022
 - o 1,8 % au 01 04 2023
 - o AI : Enveloppe de 1,4 % au 01 04 2023 avec 0,4 % consacré à la GPEC
 - o Primes exceptionnelles : Enveloppe de 0,15 %

Soit au total de 3,2 % de la masse salariale y compris l'AG

Réactions des OS :

CGT : peu de mesures concernant les salariés dont le salaire sert à payer uniquement les biens de 1ères nécessités.

FO : Rappelle leurs demandes avec 5 % en AG

UNSA : on attend la branche ...

CFE CGC : Loin du compte. Note toutefois un effort sur l'enveloppe Egalité pro mais rappelle leur demande d'une enveloppe de 500 000 €. Pour le PEE PERECO, la proposition ne leur convient pas. De plus, rappelle leur demande initiale de porter à 2,5 % la cotisation PERO au lieu des 1,01 % actuellement.

CFDT en comparant avec ces 9 revendications, note un manque sur la prime des non-télétravailleurs, sur les jours complémentaires pour Sopresa et les embauches. En un mot : la direction peut mieux faire !

Calendrier 2023

- 1ère semaine de janvier 2023 : CSEC extra dont l'objet sera la sobriété énergétique
- 17 01 2023 : NAO 2023, Organisation sociale, Hybridation
- 31 01 2023 : Organisation sociale, Handicap, NAO
- 14 02 2023 : Hybridation, Organisation sociale clôture, Handicap
- 21 02 2023 : PAP, si besoin, clôture Organisations sociale, Handicap, Egalité Professionnelle
- En mars-avril 2023 : CSEC extra portant sur l'intégration de Energie Mutuelle (leur CSE a rendu un avis favorable)
- 21 03 2023 : Clôture PAP, Hybridation TT, Egalité professionnelle
- 28 03 2023 : Hybridation clôture, TT avec date d'effet, Intéressement-Participation
- 06 04 2023 : Intéressement-Participation, Clôture Egalité professionnelle
- 18 04 2023 : Intéressement-Participation

La délégation