

## **CR négociation du 20/04/2023 :**

**Présents CFDT : Carmen ; Tabita ; Françoise ; Gilles ; Menouar ; Jean-Michel et Kumaran**

### Préambule :

OR présente le menu du jour : Energie Mutuelle ; Intéressement et Participation et Hybridation télétravail.

### **Energie Mutuelle :**

Nous avons reçu un projet d'accord (ci-joint) en amont de la négociation traitant globalement les sujets mais on avait besoin des précisions sur certains points, notamment l'accord télétravail, l'intéressement, prime de gestion, le temps de travail, repositionnement des salariés (classification) de la CCN Mut à la CCN RCIP et ...

Leur accord télétravail prend fin juin 2023, sachant que la date de l'intégration envisagée au sein de MH est le 01 juillet 2023.

Dans le projet, les salariés de l'Energie mutuelle doivent quitter leur accord télétravail au 30 juin et l'accord MH qui s'impose à partir du 1<sup>er</sup> juillet.

Nous avons revendiqué (aussi les autres OS) pour le maintien de leur accord télétravail jusqu'à la fin d'année pour caler avec celui de MH. Beaucoup de débat sur ce point.

OR s'engage à revoir sa position par rapport à l'ensemble des points revendiqués et nous envoie un projet amendé pour la prochaine négociation.

Energie Mutuelle n'a pas d'accord intéressement et participation en vigueur. Ils n'ont pas renégocié l'accord du fait de l'intégration prévu au sein de MH. Donc, ils bénéficieront de notre accord à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour l'année 2023. Pas d'intéressement pour les premiers 6 mois. Suite à notre interrogation, OR a fait vérifier le sujet auprès de ses experts, et nous confirme que nous ne pouvons pas leur appliquer notre accord à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la date du transfert comptable !

Les salariés ont une prime de gestion, versée trimestriellement, 19 salariés touchent une moyenne annuelle de 2000 € et 45 salariés (non-cadres) touchent 1200 € annuelle. La direction ne souhaite pas intégrer cette prime au moment du transfert. Pourtant nous avons réclamés de l'intégrer dans l'accord de transfert.

Temps de travail, ce point a un lien étroit avec le débat sur la prime de gestion ! Aujourd'hui les salariés d'Energie Mutuelle travaillent d'une durée annuelle de 1607 heures contre 1582 à MH et le forfait en jours de 217 jours (maxi loi) contre 209 jours à MH ! Sur ce point la direction ne peut faire autrement que d'appliquer notre accord temps de travail. L'argument de la direction est simple, le fait qu'ils bénéficieront notre accord temps de travail et qu'ils garderont le même salaire en travaillant moins, c'est équilibré !

Il y a eu beaucoup d'échanges au tour du repositionnement des salariés sur la grille CCN RCIP, notamment les niveaux A, B, C, D ! Concernant les classes, pas trop de sujet. Nous avons soulevé 2 cas, sur la CVRC avec un écart d'une classe, tous les T1 (CCN Mut) sont positionnés en classe 4

et les T2 en classe 5 sauf ces 2 salariés en T1. La direction explique la différence par l'expertise métiers.

Nous avons demandé une modification concernant l'application de la prime variable, la meilleure de 3 dernières années au lieu de la moyenne sur les 3 dernières années.

La direction estime l'augmentation en salaires entre 13 et 17 % pour les salariés d'Energie Mutuelle.

### **Intéressement et Participation :**

La direction a présenté les indicateurs pour cette année, pas beaucoup d'évolution par rapport à l'an passé sauf les 2 indicateurs RSE qui seront remplacés par un indicateur ISR (Investissement Socialement Responsable) et un indicateur formation/sensibilisation sur le handicap.

Le premier indicateur « résultat récurrent combiné du groupe malakoff humanis avant impôt » reste à définir. Pas mal d'échanges sur le taux de cet indicateur.

A suivre à la prochaine séance.

### **Hybridation Télétravail :**

La direction confirme que la négociation reprendra après les élections avec les nouvelles équipes.

C'était plutôt des échanges et débats sur la construction de base du nouvel accord.

FO a exprimé leur revendications.

CGT accord type envoyé depuis quelques mois.

CFE-CGC a exprimé que leur volonté est d'obtenir plus de jours, voir comment équilibrer les choses.

CFDT, en amont a envoyé ses propositions (ci-joint) travaillées avec la délégation. Nous avons commenté quelques grandes lignes en séance.

UNSA confirme la volonté de reprendre la négociation après les élections.

### **Les prochaines échéances :**

La négociation du 25 avril reportée afin de laisser le temps à la direction pour voir le texte de finalisation de l'accord Energie Mutuelle et revoir quelques poids des indicateurs de l'accord intéressement.

La prochaine négociation, le 10 mai pour traiter la finalisation de l'accord Energie Mutuelle et la poursuite de l'accord d'intéressement et participation.

Les prochaines négociations à venir :

- Télétravail ;

- Revoyure NAO en octobre 2023 ;
- Egalité professionnelle
- Astreintes

Les prochains sujets de négociation demandées par les OS :

CFE-CGE – Accord de Diversité, soutenu par la CFDT

FO – Revoir l'accord de Rémunération

CFDT – La retraite progressive

OR profite pour donner quelques chiffres sur la retraite progressive :

159 départs depuis octobre 2021 à mars 2022 (18 mois) sur 413 personnes éligibles, 16 personnes avec mécénat de compétences.

OR n'est pas opposé à reconduire le dispositif pour les 3 à 4 prochaines années si les OS le souhaitent.

Il précise qu'il attend les décrets d'application de la réforme pour entamer la négociation concernant l'année 2024.

**La délégation**