

Compte rendu de la négociation du 7 septembre 2023

Kumaran RAMANADAPOULLE
Nathalie PIOCHON
Menouar BOUTCHICHE
Tabita ABUBA
Jérôme RUIZ
Jean François VANDAMME

Date	Horaires	Thématiques prévisionnelles
Jeudi 7 septembre 2023	9h30 – 17h30	<ul style="list-style-type: none">- Impacts de la réforme des retraites : poursuite de la négociation.- Accompagnement des projets de transformation de l'entreprise :<ul style="list-style-type: none">. prorogation de l'accord du 28/06/2021 ;. mesures d'accompagnement dans le cadre du déménagement des collègues de l'IPSEC ;. clôture de la négociation.- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ouverture de la négociation (bilan) et recueil des revendications des organisations syndicales représentatives.- Avenant à l'accord relatif au calendrier social des négociations.- Avenant à l'accord relatif à l'organisation sociale et au dialogue social : ouverture de la négociation.

[Tour de table de présentation](#)

[Impacts de la réforme des retraites : poursuite de la négociation.](#)

Il y a des points (ARRCO AGIRC) et CNAV sur le cumul emploi retraite qui ne sont pas encore fixés. Coefficient de solidarité est en négociation par exemple.

OR : Il y a 400 000 personnes concernées par les décrets à venir sur le cumul emploi retraite.

Chez MH : 6 salariés ont repris une activité en septembre à la suite de la réforme. Selon OR, ils sont contents de reprendre.

Questions CFTD : ANI GPS sera repoussé. J'ai du mal à croire que les salariés ont la banane. Y a-t-il une volonté de la direction d'aller plus loin dans ce dispositif ?

Questions des OS :

Il est demandé de rendre plus lisible la définition des différents cas cités dans l'avenant.

Pourquoi l'avenant au 01/01/2024 inclus ?

Est-ce que la dégressivité correspond à la sécurité sociale ?

Concernant la reprise d'activité à temps plein : proposer de télétravailler.

Demande de mesures particulières pour ceux qui ont déménagé par une affection sur un autre site du groupe.

Réévaluer la prise en charge à 100%, 75, 50%.

Concernant la réduction horaire senior 60 ans et 63 ans, il est demandé d'avancer le palier de 63 ans à 62 ans.

Pour le salarié en reprise d'activité : si aucun poste ne convient, peut-il demander une dispense d'activité. Il est demandé que le choix du salarié ne soit pas irrévocable.

Pas de déclassement.

Réponses d'OR :

- On traite maintenant les impacts de la réforme. Puis il sera inscrit un article concernant la volonté de poursuivre ce dispositif pour les années à venir.
- L'avenant en cours de négociation sera jusqu'au 31/12/2023 pour coller à la loi.
- D'accord pour mettre des exemples concrets dans les cas 1 et 2 et en ajouter un 3ème.
- On rencontre des différences d'application avec 2 Carsat sur la dispense d'activité. Elles ne le décompte pas comme du travail effectif. Il s'agit de la Carsat du centre, il y a des recours collectifs. Point gênant. Certains sont en retraite progressive sans toucher leur pension. On a saisi la MNC.
- Concernant les retours d'activité, l'employeur a l'obligation de fournir un travail par un poste équivalent de compétence. Il n'y aura pas de déclassement de salaire.
On a proposé différents cas de figure aux personnes : Congé ss solde jusqu'à la mise en vigueur de l'accord, dispense d'activité par le CET (avec un point vigilance par rapport aux CARSAT).
En revanche, on ne proposera pas le télétravail à 100%.

CFDT : Avons-nous des précisions sur les interprétations concernant les décrets des carrières longues ?

OR répond qu'il regarde

Il est demandé d'ouvrir mécénat de compétence pour les années 63, 64,65 pour qu'ils puissent en bénéficier.

OR : Le mécénat de compétence n'est utilisé que par 15 à 20% des personnes.

CFDT : c'est une décision citoyenne, y'a de la solidarité.

CFDT : Demande de majoration de 5 pts pour les 3 paliers.

Il faut avoir une vision à plus long terme en prenant en compte le levier du CET. Il ne s'agit pas de toucher au plafond de placement global ? Mais de réfléchir aux paliers du nombre de jours placés par an sur le CET en fonction des âges <55 ans et plus de 55 ans en y ajoutant un 3ème critère d'âge. Cela permettrait aux salariés qui placent tard dans leur carrière des jours sur leur CET de pouvoir le rattraper pour compenser leur perte de salaire avec cet accord qui est amené à perdurer.

Les autres OS demandent aussi +5 pts avec le pallier minimal à 40% (comme la dispense d'activité).

Soit 70%, 50% et 40%

OR liste l'ensemble des demandes des OS :

- Revoir les questions techniques avec les précisions réglementaires à venir
- Cas concret à formuler sur la page 4
- Modification de la formulation : « Compétences acquises, à développer, à transmettre »
- Page 6 : haut de l'art 1. En renvoi avec plus de cohérence
- Montant des paliers avec un socle minimal
- Art 3 : afficher nos intentions pour la suite par un nouvel accord retraite pro

[Avenant à l'accord relatif au calendrier social des négociations :](#)

FO demande de rouvrir la négociation sur l'accord rémunération

CFDT : Comment on peut avancer sur le CIE ?

CFTC : souhaite ne pas démunir les élus des CSE. Ne souhaite pas d'organe spécifique qui gère les ASC.

OR : l'utilisation des budgets sont de la responsabilité des CSE. La direction ne prendra le sujet en main et ne contribuera pas à l'écriture de l'accord.

CGC : Demande un bilan de la couverture sociale.

OR : il faut dissocier la commission de la négociation mais avoir le retour de la commission pour aborder la négo.

CFDT : l'accord sur les CRC est planifié en 2024 mais se termine au 31/12/2023, quid de l'entre deux ? Nous devons aussi avoir un bilan de l'expérimentation.

OR : il faut faire le bilan fin de semestre 2023.

Accompagnement des projets de transformation :

OR souhaite voir ensemble quel dispositif peut être mis en place pendant la période des JO. Il peut passer par la négociation ou par des mesures unilatérales de l'employeur.

Prorogation de l'accord du 28/06/2021 :

CFDT, UNSA, CGC : Prolongation jusqu'en juin en l'état.

FO : pas signataire mais pas contre la prorogation

Mesures d'accompagnement dans le cadre du déménagement des collègues de l'IPSEC :

CFDT : Quid de la réduction du nombre de jour repos compensatoire, est-elle la conséquence de la durée de l'accord ?

OR : oui c'est cela

Il est demandé que les mesures spécifiques soient de 24 mois.

OR : IPSEC est un projet à part, différent de Laffitte donc on a adapté la durée au projet.

Il est demandé de pouvoir travailler sur un site de proximi 1 jrs /semaine en plus des mesures.

OR n'est pas favorable car les gens ne se verraient plus. Ils disent déjà : « on ne se voit plus ».

Il a aussi évoqué la productivité, la performance et la productivité.

Plus on éloigne les gens, moins ils reviennent. Pas un bon équilibre pour le collectif.

Avenant à l'accord relatif à l'organisation sociale et au dialogue social :

Echanges sur la BDES :

CGC : élargir aux DSCA à tous les éléments.

CFDT : DSCA + les membres de la délégation de négociation.

UNSA : accès à tous les élus

FO : accès le plus large possible. Tous les élus et mandatés.

CGT : élargir à tous les élus et mandats.

CFDT : demande d'ouverture :

- Aux DSCA de tous les accès
- Aux DS pas qu'à leur site mais à leur CSE
- Favorable aussi à la réciprocité des accès RP/CSSCT

OR : élargir, mais à qui ? Quid des informations confidentielles. Veille des concurrents : les entreprises utilisent les publications syndicales pour savoir ce qui se passe. Il y a des boîtes spécialisées qui captent l'information.

Droit de priorité sur l'information.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Présentation du bilan triennal des actions faites par Stéphanie LE DORNER

CFDT : art 4.2, le nombre d'entretien RH pour les retours de congé maternité ou paternité est à 100%. Correspond-il au nombre de salarié en retour de ces congés ?

SRB : c'est tout à fait cela

On remarque dans l'article 2.2 que l'évolution de carrière par tranche d'âge chez MH se situe entre 30 et 50 ans. Ce tableau chiffré sans être accompagné d'analyse signifie-t-il qu'après 50 ans, on n'a plus d'espoir d'évoluer ?
SRB : c'est votre interprétation mais on peut aussi y voir une absence d'envie d'évoluer de la part des collaborateurs à partir de cet âge.

Il s'ensuit des interventions sur l'évolution moindre des carrières pour les femmes et notamment celles à temps partiel.

S Le Dorner explique que des études montrent que les femmes mettent plus de temps à se sentir légitime pour évoluer dans leur carrière (elles sont leur propre frein) mais nous (MH) allons essayer de gommer cela.

OR explique que les temps partiels ou la prise des jours enfants malades sont majoritairement pris par les femmes, C'est culturel en France.

CFDT intervient sur l'évolution du taux des AI 2021/2022 H/F

OR : le chiffre étant très bas, il faut s'en féliciter

Beaucoup de demandes concernant l'enveloppe équité, la direction répond qu'elle sera en mesure d'apporter tous les chiffres pour la revoyure NAO et mais qu'à aujourd'hui ce n'est pas le cas car les chiffres ne sont pas consolidés.

SRB propose qu'il y ait moins de tableaux mais qu'ils soient plus qualitatifs pour donner suite aux remarques faites sur leurs illisibilités.

La CFDT informe la direction de 2 revendications :

1. Autorisation d'absence pour les pères ou deuxième parent pour accompagner leur conjointe aux visites prénatales ou PMA...
2. Engagement du groupe MH sur l'endométriose et plus largement aux femmes avec la proposition du congé menstruel.

La CFDT formalisera ses demandes par écrit.

UNSA et CGC ont rejoint les demandes de la CFDT.

UNSA demande d'augmenter l'enveloppe équité de 450 à 500000€

Les revendications des autres OS ont été envoyées à la direction.

Fin de la réunion