

## CR NEGOCIATION DU 19 OCTOBRE 2023

**Délégation :** Tabita, Bahija, Jean François, Menouar, Kumaran, Pauline, Séverine

### Egalité professionnelle

- Majoration congés paternité de 5 jours
- Enveloppe Egalité Pro fixée à un minimum de 450 000 euros par an pendant 3 ans, évolution possible à la hausse au moment des négos NAO
- Remplacement de Violence conjugales par Violences familiales
- Endométriose une proposition écrite sera donnée pour la prochaine réunion de négo sur des jours de TTO supplémentaires ou des congés supplémentaires pour ceux qui n'ont pas accès au TT.

La CFDT a demandé une ouverture du texte pour s'adapter à ce qui peut être mis en place au niveau gouvernement

Demande d'ouvrir au syndrome des ovaires polykystique, règles douloureuses ... OR renvoie à la loi qui est en train de travailler dessus.

### GPEC

Grands axes

- Veille permanente : identifier les grandes tendances d'évolution (modes de conso, transfo numérique, ...)
- Anticiper les évolutions : 5 impacts majeurs identifiés : transfo digitale & data, IA, RSE, réglementation, orientation client
- Préserver l'employabilité (revue de l'évolution professionnelle, gestion de la trajectoire des carrières : compétences, mobilité, accompagnement reorg) => cf métiers en transformation et sensibles

=> Pas d'indicateurs dans le bilan (remarques FO CGT CFDT)

Demande de la CFDT de concerter la médecine du travail pour des dossiers de transformations.

### Bilan couverture de suivi couverture sociale

Un comité prévoyance a eu lieu 2 jours avant la négo

Les régimes santé et prévoyance sont déficitaires. Propositions de l'assureur pour redresser nos contrats.

### CONTRAT SANTE SALARIES ACTIFS

Année	S/P	déficit	
2020	103%	0,524K€	
2021	110%	1,502K€	
2022	107%	1,178K€	
2023	104%	0,771K€ => +9% cotisation au 1/1/23 + augmentation frais de chargement à 8,5% (frais de gestion plus élevés) mais hausse de la conso de 8,5%	

Préconisations de l'assureur MH: +10% au 1/1/24

Prise en charge 80% par l'employeur soit une augmentation de 4 à 5€/mois pour les salariés.

Alternatives :

- Modifier pharmacie non remboursée => restreindre aux MEDICAMENTS non remboursés (en fonction de la TVA appliquée)
- Aménagement des garanties : un grand nombre de garanties à baisser pour arriver aux 10% d'économies
- Changement de la structure du contrat (couverture facultative pour le conjoint non à charge) + Dénoémisation

=> L'ensemble des OS se sont positionnées contre les alternatives.

### CONTRAT SANTE RETRAITES

L'assureur demande 25% pour le groupe ouvert et 12% sur le groupe fermé

### CONTRAT PREVOYANCE SALARIES ACTIFS

35% augmentation si pas de baisse de garanties

- Levier franchise : Prise en charge de l'assureur après 180 jours continu au lieu de 180 jours discontinus (plus simple pour la gestion). Cela implique un transfert de 1 millions d'euros de l'assureur vers l'employeur. => Les OS se sont positionnés favorables car il n'y a pas d'impact pour le salarié (maintien de salaire par l'employeur). Cela permettrait également de responsabiliser l'employeur pour maintenir de bonnes conditions de travail.
- Baisse des garanties : Alignement aux dispositions CCN

## Revue NAO

La direction ne semble pas être contre la prime PPV.

Avec l'intersyndicale, la condition était d'être liés du début à la fin : L'intersyndicale exige une AG + une prime pour signer (tout ou rien) => L'UNSA et la CFDT ont refusé pour ne pas risquer de ne rien avoir.

Avec l'UNSA on ne passe pas la barre des 50% de représentativité.

La CFDT ne veut pas se fermer la porte : En fonction des propositions finales de l'employeur, on veut laisser la possibilité à nos sections de s'exprimer sur la dernière proposition, même si l'AG ou la prime n'en fait pas partie.