

Délégation : Marie-Claire, Nathalie, Pauline, Kumaran, Marc et Jean-François.

La direction, après avoir salué tous les négociateurs et ayant échangé avec FO et CGT, demande s'il y a des déclarations préalables.

FO prend la parole en lisant la déclaration qu'ils ont ensuite affiché sur intranet et en précisant qu'ils n'assisteraient pas à cette réunion.

CGT fait de même !

CFE-CGC précise qu'ils s'inquiètent de la tournure prise pour les négociations. Nous n'avons plus de réponses à nos questions comme pour la dernière lettre ouverte à TS.

CFTC explique que nous avons tous bien travaillé et s'interroge sur la nécessité d'une négociation sur la prime et ne comprend pas les raisons pour lesquelles l'employeur ne verse pas cette prime. Considère qu'il est encore temps.

La direction répond que

- la paye est figée depuis le 10/12 et rappelle qu'en décembre elle est versée le 22 12
- il n'a pas l'intention de communiquer à chaque lettre ouverte
- il porte la voix de tous les membres du comex et que l'intervention de TS en CSEC fait partie de la marche de l'entreprise et donc du dialogue social
- en MH300, OR a rappelé la position de vouloir verser cette prime mais par un accord. Le dialogue social va dans les 2 sens. S'interroge sur la demande à l'employeur de faire seul, c'est envoyé le message que l'on peut faire seul et pour le comex cela n'est pas du dialogue social. Il rappelle qu'il a manqué une seule signature et ce sans renier ses convictions.

FO et CGT sortent. Politique de la chaise vide !!

CFTC et CFE-CGC restent mais ne diront rien par solidarité !

- **Projet accord retraite progressive**

L'accord concerne tous les salariés rentrant dans le dispositif à partir du 1^{er} janvier 2024 (Pas de remise en cause pour les salariés déjà dans le dispositif).

Pour la direction, d'après ses infos, le PLFSS s'applique à partir du 1/1/2024. Ce n'est pas impossible que le gouvernement change les dispositions pour les personnes déjà dans le dispositif. Si c'est le cas on reprendra les négociations comme post modification sur l'âge départ retraite.

Pour respecter le nouveau décret :

Obligation pour rentrer dans le système d'adhérer au mécénat de compétence.

Concernant le taux de rémunération de 50 %, OR est prêt à négocier et attend les propositions.

CFTC par provocation propose 80 % !

CFDT propose 60 % en espérant au moins un atterrissage à 55 % !

Sur le mécénat, il est indiqué uniquement des associations basées en France. CFDT demande à ce que cela soit élargi à des associations international et rappelle des textes de loi :

En 2003, lors des discussions du projet de loi relative au mécénat, aux associations et aux fondations devant le Parlement, le ministre de la Culture a confirmé l'éligibilité au mécénat des actions à l'étranger « dès lors qu'elles sont effectuées par des organismes basés en France ayant vocation à œuvrer à l'étranger ».

La direction : Par principe c'est non pour exercer le mécénat à l'étranger, mais dérogation possible en étude en fonction possibilité protection sociale (Cas demandés pour le Cameroun et le Togo en cours d'analyse).

L'accord sera proposé à la signature d'ici mercredi le 20/12.

- **Astreintes**

La **CFDT** demande pourquoi faire un avenant ? Un nouvel accord serait plus lisible pour tous en contenant l'ensemble des dispositions.

La direction prend note.

CFDT

Retours sur la proposition d'accord :

- Le cas du lundi férié n'est pas précisé dans l'accord. En général le salarié d'astreinte prend aussi le lundi férié en astreinte car le passage de relais ne peut pas être effectué. On suppose qu'il doit déclarer le lundi férié en astreinte exceptionnelle. Faut-il l'ajouter à l'accord ?
- On constate la remise en cause du volontariat pour les équipes hors DETI et DSI par les termes employés « prioritairement sur la base du volontariat » et demande de laisser le principe du volontariat pour tous. La direction répond **NON** : Un accord est une obligation donc il corrigera mettant les termes « prioritairement sur la base du volontariat » pour tous.

La **CFDT** remarque que la direction a accédé à plusieurs de leurs demandes mais qu'elle n'a proposé aucune disposition concernant les interventions programmées.

La demande de la **CFDT** et d'inclure les interventions programmées (non couverte par l'astreinte) au paragraphe concernant la rémunération des interventions sous astreinte, comme il est prévu par exemple dans l'accord Agirc Arrco : « Les interventions sont effectuées dans le cadre d'une astreinte ou lors d'une intervention exceptionnelle planifiée et décidée par l'employeur. » afin que les salariés au forfait jour puissent être rémunérés en cas d'intervention en dehors des heures ouvrées les soirs de semaine.

La direction répond **NON** : Cela relève de l'accord temps de travail. Il précise d'un air provocateur qu'il veut bien renégocier l'accord temps de travail, et que ça sera perdant pour les salariés et ajoute qu'il faudra bien le revoir un jour !

La **CFDT** demande si c'est légal de faire travailler les forfaits jours en dehors des heures ouvrées ?

La direction répond : Ou plutôt, est-ce que c'est normal de ne pas les payer ? En tout cas c'est légal !

CFTC : indique que 10% majoration du forfait pour un jour férié n'est pas suffisant.

L'accord sera proposé à la signature cette semaine

- **Projet Prorogation Accord Valorisation métiers CRC Retraite**

Il est proposé une prorogation jusqu'au 31 12 2024

UNSA demande que soit intégré la journée rentrée scolaire dans les jours neutralisant le calcul des primes individuelles.

CFDT explique que sur cet accord, elle pourrait accepter cette prorogation mais pas sur le projet suivant.

- **Projet 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 ...**

En effet, la direction propose une prorogation jusqu'au 31 12 2024, ce qui pour la CFDT pose deux problèmes et plus particulièrement pour les CRC RCR.

En effet, suite à la mise en place du projet RCR par l'AGIRC ARRCO en 2022, il n'a pas été harmonisé deux points. Il existe deux horaires de fin d'ouverture (18h et 17h30) et deux calculs de primes à savoir une pour les CRC ex Cicas (sites de Angoulême, Saran et St Etienne) et une pour les CRC ex MH (Garges et Olivet) alors qu'ils ont les mêmes missions depuis septembre 2022.

CFDT propose donc une prorogation jusqu'au 30 06 2024 pour permettre une négociation courant du 1er semestre 2024 afin d'harmoniser ces deux points.

CFDT ajoute que la mise en place de ce projet RCR a eu un impact pour les salariés de ces CRC. Les formations de certifications ont été reportés suite à la mise en place du projet RCR. L'intégration de la prime des 5 % dans leur salaire intervenait 12 mois après le 1er quizz. Or, ils ont vu leurs dates de formation reportées suite à la mise en place du projet RCR puisqu'ils devaient pour les sites de Olivet et Garges avoir leurs formations métiers en même temps. Par solidarité, la direction avait décidé de reporter toutes les formations certifiantes et avait précisé en réunion de négociation qu'un effet rétroactif serait appliqué reprenant les dates initiales de formation de la certification, ce qui n'a pas été fait.

Pour toutes ces raisons, **CFDT** demande que la date des deux projets de prorogation soit au 30 06 2024 et non 31 12 2024.

La direction répond qu'il est surpris que la rétroactivité ne soit pas appliquée. Il va donc instruire Sur la demande d'avancer la date au 30 06 2024, il entend l'argumentaire et revient vers nous.

- [Projet Avenant N°4 à l'accord d'accompagnement des projets de transformation de l'UES MH du 28 06 2021](#)

La **CFDT** constate qu'aucune de ses revendications (déjà envoyées par écrit) n'a été retenue, et les rappellent :

- Permettre la possibilité de renouveler l'API 6 mois de plus (soit max 1 an de formation en cas de difficultés pour certaines personnes à s'adapter),
Effectuer des suivis réguliers (bimestriels) de l'API,
Prévoir une période de tutorat
La direction répond qu'elle ne veut pas renouveler l'API mais qu'elle est d'accord pour un droit de formation illimité. (Renforcer la formation plutôt que l'API pendant 1 an)
- Objectifs : Adapter les objectifs sur 1 an minimum, avec la possibilité d'étendre à 18mois si besoin,
- Acter le nombre d'années passées sur le niveau de classification pour les personnes qui changent de fiche de poste (cad ne pas remettre à zéro le compteur d'années permettant de progresser sur les niveaux, notamment de B à C),
- Veiller à ne pas pénaliser les salariés déclassés pour l'obtention d'AI sous prétexte qu'ils ont un salaire supérieur que leurs nouveaux collègues,
- Majoration de la prime de 3%.

CFDT

Retours sur la proposition d'accord :

Concernant votre proposition d'avenant, pourriez-vous nous indiquer le nombre de salariés qui seraient éligibles au versement de la prime dans le cadre de la réorganisation de la DROC (Texte : *'dont le poste est directement et significativement impacté par une réorganisation ayant fait l'objet d'une information-consultation du CSEC à compter du 22 septembre 2023'*) ?

Pourriez-vous nous confirmer qu'il s'agit bien des 190 personnes qui changent d'emploi, ou plus ?

(190 changent d'emploi dont 82 DROC vers DRCAS + 98 restant dans la DROC + 10 vers la VAD).

La direction demande de lister ce qu'est un changement métier :

- Certains changent d'employeur (AMAP vers AMRC) ,
- D'autres changent d'activité au sein de leur direction (activités prévoyance santé ou support),
- D'autres évoluent sur un autre métier avec le même employeur (VAD) => bcp de volontaires : tous les postes sont pourvus

La direction veut différencier l'extension des compétences (ex : gestion) et le changement de métier.

CFDT : A partir du moment où il y a une formation proposée, il y a un changement ! Pour les salariés le changement de la santé à la prévoyance est une autre activité, c'est donc bien un changement d'emploi !

La direction : Le changement vers la retraite est plus complexe : OK pour le considérer comme un changement d'emploi, mais pas d'accord sur le passage de la santé à la prévoyance.

UNSA : Souhaite également clarifier le changement d'emploi et d'activité qui sera pris en compte.

CFTC : Attendre de faire un bilan avant de dire que bcp de volontaires pour passer à la VAD => possibilité de départs ensuite.

Mélange entre le niveau de compétences et l'accompagnement au changement.

Pour simplifier : la CFTC propose que si la mobilité est contrainte, cela donne l'éligibilité à la prime .

La direction : Certainement pas, cela peut amener à des dérives.

UNSA : Propose comme critère objectifs le nb de jours de formation.

La direction : Non cela peut amener à des dérives.

CFDT : Ajoute que les salariés subissent un changement (il n'est pas question des compétences ou critères).

Elle demande d'arrêter de faire des réorganisations avec des impacts énormes => il faut prendre en compte l'accompagnement au changement.

Dans l'accord GPEC : Une prime de 3% est attribuée pour une mobilité fonctionnelle à l'initiative de l'employeur suite à une réorganisation consultée => On ne fait pas référence à un impact significatif ! (Idem Art 9.5.6 de l'accord de transformation reprise de l'article accord GPEC) !

Est-ce que vous prévoyez d'autres réorganisations dans le futur et c'est pour cette raison que vous ne voulez pas verser la prime à l'ensemble des salariés impactés ?

La direction : Si on ne voulait pas faire les choses on le ferait de manière unilatérale, il n'y a pas de complot. La direction veut critériser le sujet et la mobilité fonctionnelle (on change de fonctions et pas d'activité c'est là où se trouve le débat ...) Ce n'était pas l'objectif de limiter par rapport au texte GPEC.

La direction fait une synthèse :

- La prime concernera tout changement lié à une mobilité dans le cadre CSEC qui implique une mobilité fonctionnelle.
- On doit critériser ce qu'est un changement d'activité.

CFTC : évoque le cas d'un CDD impacté par une réorg ou montée en compétences qui a eu un refus du dispositif CQPF uniquement car il est en CDD => Quel est votre positionnement ?

UNSA aussi à des personnes dans ce cas.

La direction va instruire. Sa vision : besoin de se certifier sur toutes les compétences et les métiers dans le futur. CDD et CDI doivent avoir les mêmes droits d'accès.

CFTC : demande un accord global au lieu d'un avenant pour simplifier la lecture.

Fin de la négociation à 13h

Prochaine négociation le 16/01/2024