

Compte-rendu de négociation du 30 novembre 2023

Délégation : Gilles, Tabita, Jean François, Marc, Pauline, Kumaran

- **Mesures d'accompagnement des évolutions de carrières applicables au sein de l'UES Malakoff Humanis : poursuite de la négociation**

Message de OR le 28 novembre 2022 :

« Nous revenons vers vous dans le cadre de la négociation portant sur la prorogation de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement des évolutions de carrières du 18 octobre 2021.

Le projet de Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 prévoit d'amender l'article L. 161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale comme suit :

« Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Le présent article (CSS, art. L. 1612215) n'est pas applicable :

« 1° Aux assurés qui bénéficient d'un avantage de préretraite prévu par des dispositions réglementaires, par des stipulations conventionnelles ou par une décision unilatérale de l'employeur ;

« 2° Aux assurés exerçant à titre exclusif une des activités déterminées par décret parmi celles mentionnées à l'article L. 3113. »

(PLFSS 2024, art. 40 Quater).

Le Gouvernement a engagé sa responsabilité sur ce texte le 26 novembre dernier en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Nous demeurons à ce jour dans l'attente du vote de la motion de censure a déposé par 75 députés le même jour.

En tout état de cause, le présent amendement a pour objet d'exclure du bénéfice du dispositif de retraite progressive légale les salariés qui bénéficient d'un avantage de préretraite prévu par des stipulations conventionnelles.

Dans ce cadre, nous serons amenés à échanger avec vous jeudi à propos de l'adaptation de notre dispositif. »

La motion de censure a été rejetée le 29 novembre : Le texte est donc passé !

Il y a environ 40 salariés qui attendent le nouvel accord pour rentrer dans le dispositif le 1^{er} janvier 2024

2 solutions sont à envisagées à partir du 1/1/2024 :

- Soit retour dans le dispositif de l'état à temps partiel
- Soit rendre obligatoire le mécénat de compétences qui est assimilé comme une activité

FO propose de mettre les salariés sous astreinte avec une mise à disposition à l'image de l'accord Axa

=> OR demande aux OS de faire des propositions par écrit si d'autres idées

OR confirme qu'on garderait les + 10%, qui était accordé pour le mécénat de compétences.

La semaine prochaine OR nous enverra une première proposition de texte.

- **Astreintes : bilan, ouverture de la négociation et recueil des revendications des organisations syndicales représentatives (cf. document déposé prochainement sur la BDESE) ;**

Propositions CFDT :

- Réhausser le forfait astreinte DETI car leur périmètre s'agrandit (43 à 100 sites répartis sur 3 équipes)
- Est-ce qu'il y a nécessité pour d'autres directions de faire des astreintes régulières ?

OR répond oui, exemple la RH pour les accidents du travail hors temps de travail (HNO). La CFDT propose d'ouvrir à d'autres services, comme par exemple les fonctions supports du groupe.

- Dissocier astreintes WE des astreintes des soirs de semaine pour inciter au volontariat (certains ne veulent pas faire d'astreintes le WE),

- Revoir les dispositions des interventions programmées en dehors des heures ouvrées afin de cadrer l'indemnisation. En effet, à la suite de la présentation effectuée par la RH en septembre, la directive pour déclarer une astreinte programmée est de la faire porter par l'accord 'Organisation du temps de travail'. Dans les faits, ces dispositions sont très inégalitaires entre les forfaits jours et forfaits horaires :
 - Lors d'une intervention HNO un soir de semaine, un forfait horaire sera rémunéré en heures supplémentaires alors qu'un forfait jour n'aura aucune indemnisation, malgré qu'il ait effectué sa journée de travail normal en sus.
 - Lors d'une intervention le samedi ou le dimanche : si le forfait jour effectue 2h, il sera payé ½ journée, s'il travaille 6h, il sera payé 1 journée, s'il fait 10h voire beaucoup plus (même si on n'est plus dans le cadre légal) il sera également rémunéré 1 journée.

Si ces mesures sont réellement appliquées, les salariés en forfait jour ne voudrons plus réaliser d'interventions programmées HNO.

Il est important de noter que les interventions programmées en en dehors des heures ouvrées (HNO), particulièrement à la DSI sont complètement différentes du travail effectué les samedis par les gestionnaires pour rattraper un retard. En effet, le gestionnaire est libre de partir après sa journée de travail, alors que le salarié DSI connaît l'heure de démarrage mais l'heure de fin reste théorique (et la durée supplémentaire peut être très longue, 7h voire beaucoup plus en fonction des problématiques rencontrées lors de l'intervention et de sa complexité). Par ailleurs, les conditions de travail sont également différentes : Pour un rattrapage de retard, il s'agit d'une journée comme les autres, alors qu'une intervention programmée en dehors des heures ouvrées (HNO) est une action stressante, car cela induit la coupure de service(s). Le salarié est alors sous pression tout au long de l'intervention, tant qu'il n'est pas assuré de pouvoir rétablir le service pour la prochaine ouverture des bureaux.

Tenant compte de ces facteurs, nous souhaiterions que les interventions programmées en HNO soient indemnisées de la même manière que les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte.

Si on veut éviter des complications juridiques et être en phase avec le cadre légal, il faut commencer par déclarer et payer les interventions. Après, si on constate qu'on n'est en dehors du cadre légal, il faudrait étudier ce qu'il est possible de faire pour respecter le temps de repos et le droit à la déconnexion (ex : embauches, etc ...)

CGT : revalorisation DETI à hauteur de la DSI => Pas de différence entre DETI et DSI.

Si semaine d'astreinte avec jour férié, compensation complémentaire par un jour de repos en plus.

CFTC : Il faut actuellement valider l'astreinte avant de la faire, cela pose un problème lorsque la personne est malade. Il faudrait que le manager valide l'astreinte à posteriori.

Pas de respect des 11h de repos : on demande aux intervenants d'être présents le lendemain même s'ils interviennent la nuit (OR précise que oui mais certains veulent être présents)

=> **OR** : En global il conclut que l'accord marche bien. Il est possible d'étudier des astuces pour réduire le temps de repos, en prévoyant une indemnisation.

FO : formulera par écrit leurs revendications.

Il existe des arrangements parfois avec les manageurs pour être indemnisé, il faut trouver une solution pour être en phase réglementairement.

Egalité DSI DETI

Réfléchir à une indexation en fonction de l'inflation pour remplacer les sommes forfaitaires !

UNSA : revendications par écrit ultérieurement.

DETI DSI pas normal cette différence qui existent dans l'accord actuel

CGT : revendications par écrit ultérieurement

Demande une explication sur le volontariat et des besoins de services.

CFE-CGC : Revoir à la hausse la prime astreinte et la prime intervention et les indexer à l'inflation.

Réunir la commission de suivi 2 fois /an au lieu d'une fois.

Ajouter un chapitre spécifique pour l'astreinte managériale DPI.

OR : Pourquoi un volet de traitement spécifique pour le management ? Si ils s'inscrivent dans l'astreinte pour accompagner l'équipe au cas où, ils sont rémunérés !

FO explique que ça fonctionne aujourd'hui avec les coordinateurs (parfois les managers, parfois les experts) qui s'inscrivent pour piloter l'astreinte programmée.

Astreintes régulières : demande de partager plus les astreintes car cela ne tourne pas assez (certains salariés ne comprennent pas pk ce n'est jamais eux)

CFCT : Il faut aussi que les personnes soient en capacité d'intervenir (expertise).

CFDT : Le manque de volontaire pour tourner peut provenir d'un sous dimensionnement des équipes : il y a beaucoup de prestataires à la DSI, dont le contrat est négocié individuellement avec les prestataires, avec des dispositions différentes et peu attrayantes pour faire intervenir ces prestataires durant les astreintes.

Certains prestataires restent 3 ans, partent 1 an et reviennent 3 ans depuis plusieurs années. Pourquoi ne pas en internaliser ?

FO dit qu'ils vont signer l'accord astreinte (étonnant on n'a pas encore de proposition ni de la direction ni de leur part !!!)

Ils veulent revaloriser les montants.

Zones floues dans l'accord, les salariés ont besoin d'être indemnisés...

CFCT : souhaite ouvrir les astreintes aux équipes de gestions pour récupérer le travail en retard, ce qui permettrait d'avoir bcp de volontaires !

OR répond ce n'est pas des astreintes mais des heures supplémentaires.

CFCT : Non car il s'agit de récups ou des heures complémentaires en semaine.

UNSA : Le périmètre DETI a été étendu : 30 sites c'est énorme par rapport à ce qu'ils faisaient avant.

Revue du paiement des planchers horaires.

OR veut se renseigner sur le remplacement des primes par une indemnisation en fonction du salaire.

- [Avenant n°2 à l'accord portant reconnaissance de l'UES MH du 27 novembre 2018 \(cf. document déposé sur la BDESE\) ;](#)

=> Accord UES

Sortie IPSEC et GPA au 31/12/2023 et intégration Owello au 1er janvier 2024

=> Accord Télétravail Energie Mutuelle est maintenu jusqu'à décembre : la CFDT et l'UNSA ont demandé de prolonger la durée de l'accord jusqu'à fin juin 2024 pour les faire bénéficier les 3 jours jusqu'à la renégociation de l'accord !

La CFDT déplore de vouloir les faire intégrer au chausse pied les salariés d'Energie Mutuelle dans l'accord MH dès le 1^{er} janvier 2024, soit avec 2 jours télétravail (sachant que dans l'accord actuel d'Energie Mutuelle, les salariés ont la possibilité de 3 jours par semaine) alors que dans les précédents rapprochements, il a été accordé des groupes fermés : la taille de l'entité ne devrait pas avoir une incidence sur la décision de mettre en place un groupe fermé !

- **Revue NAO 2023 : poursuite de la négociation**

2 projets d'accord sont proposés dépôt des supports à 8h32 sur la BDES

- Soit un projet d'accord PPV 2023 :
- Soit un projet d'accord portant sur la NAO 2023-2024 (Revue NAO 2023 + NAO 2024)

Propositions de la direction :

- **Projet d'accord PPV 2023**

Une Prime PPV de 900 versé sur la paie de décembre au titre de l'exercice 2023.

Dans l'article 4, modalités de versement « le versement de cette prime de partage de la valeur entre dans les négociations sur les salaires 2023-2024 ». Dans l'article 6, entrée en vigueur, durée « le présent protocole est conclu au titre de la négociation relative à la NAO 2023-2024 »

OU

- **Projet d'accord portant sur la NAO 2023-2024**

- Une PPV de 1100€ versée en décembre 2023
- Une AG de 1.8 %, au profit des salariés des classes 1 à 7, y compris les alternants versée à partir du 1er avril 2024
- Une enveloppe AI de 1,5 % de la masse salariale annuelle brute appliquée à partir du 1er juillet 2024 dont 0,4 pour les mesures GPEC et CCN
- Une enveloppe prime exceptionnelle de 0.15 % de la masse salariale
- Une hausse du montant de la garantie minimale de rémunération annuelle brute porter à 26000 € pour 1'année pleine (complément versé en janvier N+1)
- Le Maintien du dispositif transfert du CET vers le PERECO
- L'augmentation de la valeur faciale des titres-restaurant porter à 10,25 €

- Revalorisation du forfait mobilités durables : 350 € cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun dans les conditions réglementaires en vigueur à savoir, dans la limite de 800 € par an et par salarié.
- L'Augmentation de l'indemnisation TT à 2,75 € nets par jour de télétravail dans la limite d'indemnisation de 27,5 € nets par mois.
- Dispositifs Crédits d'heures et rachat de jours RTT
 - Rachat de jours RTT salariés au décompte horaire qui disposent de JRTT
 - Monétisation exceptionnelle du crédit d'heures : Pour les salariés au décompte horaire qui ne disposeraient pas de JRTT en application de leur formule temps de travail, il est prévu la possibilité d'opter pour la rémunération d'une partie des heures excédentaires cumulées dans la limite de 35 heures, et ce à partir de mois de mars.
- Si Adhésion des CSE aux ACS communes : Pour encourager et favoriser l'adhésion des CSE à la Commission Activités Sociales et Culturelles inter CSE, le présent accord prévoit que l'adhésion de chaque CSE à ladite Commission s'accompagnera d'un abondement employeur exceptionnel de 100 000 € par CSE adhérent pour l'année 2024.

Réactions des OS :

=> **La CGT** accuse la direction d'être déloyale sur la forme. On est sur une négo 2023 (revoynure) et pas sur la NAO 2024

OR répond qu'il avait proposé de négocier la NAO 2024 lors de la 1ère réunion (1 OS avait répondu pourquoi pas le 17/11) ; La négo est libre, on peut aborder des sujets différents pour le rendre incitatif aux bénéfices des salariés.

Certaines OS de l'intersyndicale ont commencé à échanger sur la base de l'accord 2023-2024 !

=> **CFTC** : Pas de revoynure en 2024 ?

OR : c'est la proposition pour le moment, qui peut être discutée.

=> **Proposition CGT** : demande 1,8% en 2023 (*La CGT se détache-t-elle de l'intersyndicale ??? Pour rappel l'intersyndicale avait proposé 1,5% d'AG.*)

=> **La CFDT** rappelle que lors de la réunion du 17/11, la CFDT est restée sur sa proposition initiale : 3% + PPV 2000€ contrairement à ce qui a été dit par d'autres OS dans leurs réunions d'informations.

La CFDT fait lecture d'une déclaration :

Nous sommes en négociation aujourd'hui sur la clause de revoynure basée sur l'accord NAO 2023 signé par CFDT FO UNSA et CFE-CGC.

Il est regrettable pour la CFDT que la direction ne propose aucune AG, d'autant plus que les bons résultats du groupe sont confirmés pour cette année !

Pour la **CFDT** il est inenvisageable de clôturer cette revoynure 2023 **sans rien** !

Pour tenir compte de la reconnaissance du travail effectué, l'état d'esprit des salariés au sein d'une entreprise réorganisée à plusieurs niveaux, la proposition de la **CFDT** est à minima une prime de 1500 € versée cette année sur la paie de décembre 2023.

De plus, c'est la dernière année que la prime PPV est fiscalement avantageuse pour les salariés au vu de la loi votée récemment.

Enfin, nous sommes attachés à ce que les salariés de GPA perçoivent cette prime avant de quitter le groupe.

Concernant votre proposition de l'accord PPV 2023, la CFDT est Favorable pour clôturer l'année 2023 par une prime de 1500 €. On reste ouvert au dialogue si d'autres OS veulent nous rejoindre.

Concernant votre proposition de l'accord NAO 2023-2024, Il n'est pas possible de négocier à la va vite ! Dans le cas où la majorité des OS souhaiteraient ouvrir la NAO 2024, la CFDT demande que la journée du 6 soit consacrée entièrement à la NAO 2023-2024 afin de pouvoir finaliser un accord digne de ce nom.

=> **OR** répond OK pour y consacrer 1/2 journée car il y a aussi d'autres sujets à clôturer.

CFE-CGC : Quel intérêt de mettre une clause de revoyure si on n'arrive pas conclure ?

Quid si pas de signature/ Est-ce qu'il serait possible de donner des notions de budget pour chaque mesure de 2024 ?

OR répond que s'il n'y a pas d'accord majoritaire, il n'y aura rien (pas de mesure unilatérale) et il ne se passera rien sur la fin d'année (pas de prime) et les négo 2024 seront démarrées en 2024.

CFTC : La demande de l'intersyndicale était raisonnable.

Proposition de prime plus que ridicule, AG ras des pâquerettes 0% AG pour 2023

OR répond que le dialogue correspond à converger, pas à rester sur des positions. **OR** demande des contre-propositions.

On constate que chacun porte la voix de son OS, on ne parle plus d'intersyndicale

=> **CGT** : reproche à la direction de ne pas discuter sur le socle demandé par les OS.

On n'est pas dans la négo dès lors que les propositions sont disproportionnées de chaque côté.

=> **CFDT** : En Conclusion : Si aucun des 2 accords proposé n'est signé majoritairement, il n'y aura rien sur la fin d'année pour les salariés.

Rappel de la proposition CFDT : PPV 1500€ pour 2023 => Les salariés attendent cette prime pour cette année ! *On rappelle nos propositions pour que les autres OS évitent de mal comprendre et de répéter n'importe quoi aux salariés.*

Rappel de la proposition de nous rejoindre pour que les salariés aient quelques choses en décembre ! Il est possible de rediscuter cette proposition car la direction a une marge de manœuvre.

=> **CFTC** : Propose de rajouter à la prime mobilité la prime Zride pour 2024.

=> **FO** : AXA prévoit 3,6% / Groupama GAN : 4,8% l'an prochain

OR dit qu'ils ont la même manière de communiquer que MH, par enveloppe globale, donc MH reste bien toujours au-dessus !

=> **CFE** : On n'a pas encore travaillé sur les besoins en 2024.

OR dit d'y réfléchir et de voir s'ils veulent conclure ou non le 6/12.

=> **FO** : Prêt à clôturer de l'exercice 2023 pour aborder 2024 ?

OR répond oui : la proposition d'aujourd'hui est de faire un mixte des deux, mais si besoin on clôture 2023 et on commence à négocier 2024.

=> **CGT** veut négocier en 2024 la NAO 2024 qui est une négociation obligatoire. Ils ne veulent pas anticiper sur 2023.

OR répond qu'il est permis de l'ouvrir et/ou de la conclure en avance.

==> Suite NAO après discussion de l'intersyndicale

L'intersyndicale demande une PPV de 1500€ + AG 1,5% pour 2023 avec application au 1er décembre 2023
OR répond qu'ils surenchérisent leur dernière proposition.

OR va retravailler sur une proposition qu'il enverra dans l'après-midi du 5/12. Les OS auront le temps de l'étudier et de prendre en compte les conséquences. Il faut réfléchir si elles veulent faire quelque chose pour les salariés.

Il rappelle que sans accord majoritaire, il n'y aura aucun accord unilatéral !

FO : on attend une proposition dans le cadre de la revoyure 2023.

OR : ce sera un compromis, ce n'est pas parce que vous répétez toujours la même chose tout le temps que vous l'aurez !

FO : on est prêt à réfléchir pour 2024 aussi !

UNSA : reste sur la revoyure 2023 avec prime + AG