

Compte rendu de négociation du mercredi 6 décembre

Présents :

1. Marie-Claire Pelloie
2. René Rodriguez
3. Tabita Abuba
4. Marc Lepers
5. Jean François Vandamme
6. Pauline Reynaud Fayolle
7. Gilles Purczynski

Retraite progressive :

Pour rappel, notre accord est remis en question par la sortie d'un nouveau décret. Les 40% doivent être travaillés réellement (pas possible de faire de dispense d'activité).

CFTC

Demande de restaurer la majoration des IFC pour les personnes entrant dans le dispositif.
Direction : La majoration indemnité départ retraite n'est pas possible pour les salariés en dispense d'activité pour contrebalancer le coût.

FO

Le dispositif AXA sur la mise à disposition de l'employeur sous la forme d'astreinte, a-t-il été étudié ?

Direction: c'est non car il s'agit d'un contournement de la loi.

UNSA

Demande une souplesse au niveau des jours CET : possibilité de choisir soit de monétiser par mois (pour compléter le salaire mensuel) soit de les prendre en avance avant de rentrer dans le dispositif)

Demande souplesse sur le temps de travail pour les 40% sur l'OTT

CFDT

Comment élargir aux associations culturelles et sportives qui manquent de plus en plus de bénévoles ?

Juriste : Le mécénat ne peut être fait que dans des asso reconnues d'intérêt général
Besoin d'un Agrément de défiscalisation (décision des finances publiques DGFIP) => OR répond que MH a délégué à une plateforme nommée « Vendredi »

La direction revient avec un projet d'accord en intégrant ou pas ces propositions

Projet Astreintes :

UNSA :

Demande que la DETI et DSI aient les mêmes montants.

OR : Non, le montant sera légèrement augmenté mais pas doublé pour la DETI.

Demande d'appliquer le forfait astreinte pour les interventions non couvertes par l'astreinte telles que le redémarrage d'une machine.

Direction : Certains préfèrent HS car défiscalisation

CFDT

La CFDT rappelle les revendications transmises par écrit à la direction :

- Une revalorisation du forfait astreinte DETI consécutif à l'élargissement de leur périmètre (On passe de 43 sites initialement à une 100aine de sites répartis sur 3 équipes d'astreinte) à hauteur de celui de la DSI. Possibilité de prévoir un forfait en %age du smic horaire par exemple pour l'indexer sur le smic.
- L'accès aux astreintes régulières à d'autres directions du groupe, en particulier les fonctions supports.
- Nous proposons de décomposer la semaine d'astreinte : d'un côté les soirs de semaine, de l'autre le weekend, ceci pour inciter au volontariat et de tourner plus souvent (certains salariés ne se portent pas volontaire pour ne pas faire d'astreintes le weekend),
- et de majorer le forfait astreinte lorsque la semaine contient un jour férié ou un jour de fermeture. En effet, un jour férié en semaine induit l'augmentation des heures de disponibilité du salarié : un jour de semaine équivaut à 12h30 de mise à disposition de l'employeur, alors qu'un jour férié ou de fermeture équivaut à 24h.
- Nous souhaiterions que les interventions programmées en dehors des heures ouvrées soient indemnisées de la même manière que les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte : pour l'égalité de rémunération entre les forfaits jours et forfaits horaires et car il s'agit de travaux qui sortent du cadre de travail habituel car il est nécessaire rétablir le service pour la prochaine ouverture des bureaux (pression).
- Notre état des lieux nous a permis d'identifier que certaines équipes DSI avaient besoin d'être renforcées par des experts qui seraient en mesure d'intervenir en astreinte, comme par exemple l'équipe réseau et Data Center. Nous ne pouvons que préconiser une campagne de recrutement, après avoir identifié où il manque des ressources, afin d'élargir de nombre d'intervenants, et de préserver l'équilibre vie pro / perso de nos experts et la pérennité de nos ressources.
- Concernant la problématique du respect du cadre légal (repos quotidien/hebdomadaire, durée de travail quotidienne ...), nous proposons la mise

en place d'un atelier de travail ou d'une commission comprenant un membre de chaque OS, la RH et plusieurs salariés DSI afin de prendre en compte les contraintes des équipes et d'identifier les leviers permettant de rester conforme à la législation sur le droit du travail et de s'assurer de la bonne application.

- Nous vous proposons également de réaliser un bilan annuel obligatoire avec le manager, concernant l'équilibre vie pro / perso de son équipe, en rapport avec les astreintes et interventions programmées.
- Enfin, pour s'assurer d'une bonne répartition des astreintes régulières au sein des différents services, nous proposons que le manager établisse périodiquement (chaque semestre ou année) la liste des volontaires. En cas de non retenue d'un volontaire, le manager devrait apporter les explications nécessaires à la fois à l'intéressé et aussi auprès de la RH.

Direction : NON il n'ira pas expliquer, ça reste à la main du manager, cependant on peut dans l'autre sens vérifier pourquoi certains sont hyper sollicités

CGT

Maintien des dispositions actuelles avec en plus :

- Harmoniser forfait DSI et DETI + porter à 850€
- Possibilité de s'inscrire dans une astreinte de 7 ou 5 jours
- Si absence, proratisation journée / nuit
- Revalorisation sur la base inflation
- Astreinte exceptionnelle : 3h revalorisées à 70€
- Heures 50% du taux horaire
- Revalorisation sur la base inflation
- Rémunération intervention + 10% tous les planchers horaires

CFTC

Equité DETI DSI

Revalorisation indemnisation

La direction revient vers nous avec une proposition d'accord

Avenant n°4 à l'accord d'accompagnement des projets de transformation de l'UES Malakoff Humanis du 28 juin 2021

En préambule, les OS demandent une clarification sur la définition de la mobilité fonctionnelle. *La direction accepte.*

L'avenant n°4 porterait sur le projet DROC.

CFDT

Indique ne pas avoir finalisé toutes nos revendications (Atelier prévus avec nos équipes). Elles seront adressées par écrit.

Premières pistes de réflexion par rapport à l'accord initial :

- Demander la possibilité de renouveler l'API après les 6 mois initialement prévus, pour une période d'1 an de formation en cas de difficultés à s'adapter, avec des suivis réguliers (tous les 2 mois) et prévoir une période de tutorat (Article 9.2)
- Objectifs adaptés sur 1 an minimum, et extensibles à 18 mois si besoin (article 9.3.4).
- Acter le nombre années passées sur la classification : ne pas remettre à zéro le compteur permettant de progresser en classification (dispositions CCN). (Article 9.3.2)
- Veiller à ne pas tenir compte des niveaux de grilles de salaires pour attribuer les AI, pour ne pas pénaliser les salariés déclassés (même s'ils conservent leur classification à titre individuel). Ne pas mettre ces salariés sur le côté pour l'attribution des AI sous prétexte qu'ils ont un salaire plus haut que leurs collègues / Ne pas les déprioriser.
- Majoration de la prime de 3% (article 9.3.6).

FO demande un accord unique GPEC intégrant tous les sujets de transformation
La direction s'étonne. D'habitude ils ne veulent pas d'accord global. Cet accord transfo est additif, il ne vient pas en substitution d'un autre. L'accord inclus également les mobilités volontaires

Les revendications sont à transmettre par mail à la direction.

REVOYURE NAO 2023 :

Direction: 2 projets d'accords transmis la semaine dernière et hier.

CFDT :

On a acté que l'AG ne serait pas retenue pour la revoiture.

On reste sur notre proposition de 1500€ de PPV.

UNSA :

Démarrage des NAO 2024 le plus tôt possible

On veut que les salariés aient quelque chose au mois de décembre. Demande 1500€

CFTC

Demande une suspension de séance, acceptée par les autres OS

FO et CFDT CGC nous reproche de ne pas les rejoindre et indiquent que si la prime n'est pas versée ce sera la faute de l'employeur et ils communiqueront !

L'intersyndicale demande à la CFDT et l'UNSA de les rejoindre

UNSA et CFDT :

On n'y croit plus d'avoir l'AG. Si l'intersyndicale croient à l'AG et qu'ils l'obtiennent tant mieux pour les salariés ! Qu'ils nous le prouvent.

Par contre on veut que les salariés aient quelque chose pour 2023, via une prime. On demande l'ouverture des négos NAO 2024 le plus rapidement possible afin que l'AG 2024 soit versée au plus tôt.

On ne rejoint pas l'intersyndicale qui reste braquée sur une AG 2023.

L'intersyndicale sort pour discuter entre eux.

Fin de suspension de séance.

L'intersyndicale fait une ultime proposition à la direction : 1% d'AG + 1500€ de prime.

La direction répond qu'elle adressera son ultime proposition dès ce soir 19h, qui sera proposé à la signature jusqu'à vendredi 13h.

Elle reprendra une PPV aménagée, mais qu'il n'y aura aucune AG.

Elle informe également qu'elle fera une communication à l'ensemble des salariés.

En résumé la direction explique pourquoi elle ne veut plus rien donner sur 2023 :

- Augmentation de 5 millions d'€/an à partir du 1/1/2024 (prise en charges des frais frais santé / prev par l'employeur), soit 1% de la masse salariale
- 3% AG versés en avril + AI +Ega Pro + rémunération minimum ... représente plus de 5% de la masse salariale

C'est pourquoi il propose une PPV sur l'enveloppe 2024 versée en décembre pour bénéficier de la défiscalisation.

Pour 2024, les économistes prévoient une inflation de 2.5% (l'inflation prévisionnelle a baissé par rapport aux estimations initiales), mais en même temps il est prévu une augmentation du SMIC de 1.7%.

Bilan des expérimentations « Autonomie & Responsabilisation » menées dans le cadre de l'Accord Valorisation des Métiers de la Relation Client du 29 avril 2022

Voir support fourni par la direction.

Prochaine réunion le 19 décembre