



Délégation : Sophie, Nathalie, Marie-Claire, Menouar, Séverine, Pauline

Sujets à l'ODJ :

- NAO
- Accord de transformation (DROC)

Accord de transformation

Proposition de la direction : règles pour l'obtention de la prime

- 1. Le collègue concerné par un changement d'emploi**
- 2. Le collègue dont l'activité principale est modifiée et pour lequel une formation ou du tutorat ou du co-développement est nécessaire.**

Sont visés :

- Le changement d'activité de Gestion des Individus vers une activité de Gestion Conseil Entreprise hors Vie du Contrat (et inversement) ;
- Le changement d'une activité de Gestion Prévoyance vers une activité de Gestion Santé (ou inversement).
- Le changement d'une activité de Gestion Prévoyance vers une activité de Gestion Retraite (et inversement) ;
- Le changement d'une activité de Gestion Retraite vers une activité de Gestion Santé (et inversement).

- 3. Le collègue qui évolue d'une filière vers une autre filière, qu'une action d'accompagnement soit nécessaire ou non.**

Sont visés :

- Le passage de la filière « Management » vers la filière « Spécialité » et inversement ;
- Le passage de la filière « Spécialité » vers la filière « Projet » et inversement ;
- Le passage de la filière « Management » vers la filière « Projet » et inversement.

=> L'ensemble des OS prennent la parole à tour de rôle pour justifier que la prévoyance invalidité n'est pas le même métier que la prévoyance décès. Les salariés devraient pouvoir bénéficier de la prime.

On parle de 14 personnes à SQY.

La direction dit qu'ils n'auront pas la prime car cela reste la même activité.

La CFDT demande d'ajouter les salariés de RC relation client participant qui basculent vers la RC entreprise.

La CFDT demande le nb de personnes concernées par nos demandes (prev + RC)

Réponse de la direction :

- 18 salariés concernés qui basculent de la RC particulier vers la RC entreprise
- Une 30aine de salariés concernés qui basculent de la RC entreprise vers la RC particulier

=> La direction rappelle que la compétence 1ère reste l'accueil client, donc pas inclus pour l'obtention de la prime.

La CFDT propose de diminuer légèrement le montant de la prime afin d'inclure les salariés que la direction ne veut pas intégrer, pour la réussite du projet et l'accompagnement au changement. L'UNSA rejoint cette proposition.

La CFDT ajoute que le projet DROC bloque les demandes de mobilité des autres services, ce qui fait un grand nombre d'insatisfaits.

En conclusion :

La direction rappelle qu'elle a augmenté le pourcentage de la prime, ajouté le changement de filière et ne changera pas ses propositions.

Elle indique que 334 personnes sont concernées par la prime avec cet avenant, versus 186 sur l'ancienne proposition, soit 60% de plus de bénéficiaires.

La direction indique que c'est à prendre ou à laisser !

(PI : Dans le rapport de l'expert, il avait été identifié 190 salariés qui changeaient d'emploi : dont 82 DROC vers DRCAS + 98 restant dans la DROC + 10 vers la VAD)

NAO

Propositions employeur (projet d'avenant) :

AG 2,1% à partir d'avril

AI 1,6%

Garantie minimale 26k€

Prime alternants 350€

Ega pro : 750k€ (soit 250k€ de plus que l'accord)

Supplément d'intéressement 1600€ en 2 versements juillet et décembre

Abondement PEE 250% dans la limite de 1000€ => pérennisé dans l'accord d'intéressement

Abondement passerelle CET vers PERECO

AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DES TITRES RESTAURANT à 10,50€ à partir du mois d'avril

PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS POUR LES DEPLACEMENTS DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL 70%

REVALORISATION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES 350€

INDEMNISATION DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL : 2,7€/ jour de TT dans la limite de 29,70 par mois

RACHAT DE JOURS RTT : limité aux forfaits horaires dans la limite de 3 jours et si le salarié a posé au mois le même nb de jours en repos

MONETISATION exceptionnelle DES CREDITS D'HEURES : Pour les salarié(e)s au décompte horaire qui ne disposeraient pas de JRTT dans la limite de 35 heures

=> Attention : formuler la demande via le formulaire IRHIS dédié à compter du 1er avril et jusqu'au 31 octobre 2024 au plus tard pour le rachat de RTT ou crédit d'heures

Pas de revoyure

Echanges entre les OS :

FO et la CFDT souhaitent une **AG** de 2,5% avec un plancher e 1000€

CGT : 3% plancher 1500€

UNSA : 1% au 1/1 + 1,5% au 1/4 avec plancher 900€

CFTC : 2,8% et rétroactivité dont 1,8% au 1/1 - basculer d'une partie de l'enveloppe de l'AI vers l'enveloppe AG (plus adapté dans le cadre de la récompense des collègues)

FO indique que les salariés avec des bas salaires n'ont pas la possibilité d'épargner sur le CET, et que la direction propose des dispositions favorables aux gros salaires en capacité d'épargner.
=> La direction indique qu'elle est d'accord pour ouvrir la négo CET en fin d'année

AI : 1,6% dont 0,4 + 0,2 sont ciblées sur des populations spécifiques

AI : pas pris en compte les différences de salaires injustifiées dans cette enveloppe

CFTC propose d'enlever 1% sur le 1,6% de l'enveloppe AI pour l'affecter à l'AG.

FO précise si pas assez d'enveloppe pour augmenter l'AG alors OK pour transférer une partie de l'enveloppe AI sur celle de l'AG.

Garantie minimale de rémunération : 26k€ concerne 455 salariés

UNSA : La problématique est que ce complément de rémunération n'est pas ajouté à l'assiette de congés payés => OR refuse d'ajouter une majoration à une majoration.

(Question entre nous : prime vacances, IJ également mais voir ce qui est pris en compte dans le calcul en fin d'année)

FO considère qu'à 26k€ on n'a pas la possibilité de s'en sortir. OR dit qu'il s'agit d'un discours politique : ici on parle de qualification et de classification. 40% de la population française est au SMIC car absence de qualification. Les classes servent à qualifier par rapport aux qualifications et aux compétences.

CFTC : Pourquoi attendre janvier 2025 pour le faire, comme chacun estime que c'est une nécessité.

OR : Car c'est un complément versé pour l'année passée.

Ajout 250k€ pour les **écarts injustifiés** => cette année : 750k€

La CFE souhaite orienter cette enveloppe vers la population femmes cadres classes 6 et 7. (demande suite au bilan social présenté en CSEC)

FO n'est pas d'accord pour orienter vers une catégorie spécifique

OR précise qu'il n'y a pas d'écart de + de 5% sur les catégories employé et AM (la loi autorise 5%)

La CFDT précise qu'il n'y a pas besoin de flécher cette enveloppe : elle sera orientée forcément vers cette catégorie si on applique les règles prévues.

OR répond OK on n'oriente donc pas cette enveloppe.

Supplément d'intéressement

Concerne les personnes présentes au 31/12/23 => corrige la prime non reçue en 2023 (inclus GPA et CDD)

Il faut avoir 3 mois d'ancienneté mini (loi)

Cette prime est égalitaire (pas en fonction du salaire mais proratisé en fonction du temps de présence)

=> soit maxi 1600€ et moins si temps de présence inférieur à 100%

OR dit que 94% des salariés sont à temps plein chez MH

Il n'y a pas d'économie, la direction rajoute 4 millions par rapport à la prime proposée en 2023

Proposition en tant que supplément d'intéressement car la PPV est fiscalisée sur les revenus en 2024

CFTC : pas d'actionnaires à rémunérer chez MH, souhaite 1000+1000 pour récompenser les très bons résultats du groupe

CFDT : reste sur sa proposition de 2000€ de supplément d'intéressement pour marquer les bons résultats annoncés et abondement à 300% à pérenniser sur l'avenant d'accord intéressement (En passant à 300%, cela demande moins d'effort d'épargne.)

Pourquoi ne pas ajouter la possibilité d'avoir un abondement d'intéressement sur le PERCCO ?

L'année prochaine, si l'abondement est bien pérennisé et qu'on n'ajoute pas l'abondement de la passerelle CET vers PERECO, il n'y aura plus de possibilité d'avoir un abondement sur le PERECO.

Boris répond que c'est une simplification de lecture de nos accords car presque personne ne place l'intéressement sur le PERECO.

CFE : preneur pour majorer le montant du supplément d'intéressement

Avancer les 2eme versement sur le mois d'octobre ou en 1 seule fois

Abondement 300%

Passerelle CET vers PERECO : effort sur la 2eme ligne, mais la direction doit pouvoir aller plus loin ou cranter un peu plus.

CFE : **Indemnité TT** proposition de faire un forfait annualisé, ce qui serait bénéfique pour les collègues itinérants dans la limite de 350 - 360€ par an

FO : demande de supprimer le plafond d'indemnité TT ; demande à la direction combien de frais généraux elle a économisé grâce au TT.

La direction répond que c'est avantageux d'être en TT pour les salariés puisque 85% de salariés en TT.

UNSA : demande l'augmentation d'augmenter les tickets restaurant à 11€

Conclusion de la réunion par la direction :

L'accord définitif sera transmis mercredi matin et proposé à la signature jusqu'à vendredi 16/02 à 13h.

Éléments de cet accord à venir :

Majoration AG au 1er avril

Effort plancher à 850€

Modifier les AI : va modifier le texte pour les 1,6 et les 0,2

Corriger le dispositif : supprimer

Prime exceptionnelle alternants : augmentation à 400€ présent au 30/6

Ecarts de rémunération : conditions d'application de l'accord

Supplément intéressement : pas d'augmentation

Abondement 300% limite 1000 + pérenniser

Pereco pas de modif

Ticket restau / Frais TT / mobilité rien ne changera

Rachat jours RTT : majoration des 3 jours à 5 jours

Fin de la réunion à 13h.