

Délégation : Marc, Evelyne, Jérôme R, Jean-François, Caroline, Kumaran, Pauline

Sujets à l'ODJ :



AVRIL 2024

- Mesures d'**accompagnement des collègues aidants** : clôture de la négociation.
- **JOP 2024** : clôture de la négociation.
- Hybridation du travail et **télétravail** : suite.
- **Intéressement** et **participation**.

En préambule la **CFDT** s'étonne que l'accord « transformation » pour la DOCC ne soit toujours pas à l'ordre du jour, malgré la demande de plusieurs OS à la dernière séance, et demande que cette négociation aboutisse sans tarder.

La **CFDT** reproche également à la direction d'avoir envoyé sa communication concernant les JO immédiatement après le CSEC, alors qu'elle avait déclaré en CSEC, à la suite de la résolution votée à l'unanimité, qu'elle prendrait le temps de réfléchir et surtout d'y répondre !

La **CFDT** insiste sur le fait qu'elle n'est pas contre sa communication mais plutôt sur le timing de la communication sans respect aux élus de l'instance Centrale !

FO : demande si une discussion est possible sur les congés => La direction explique qu'il y a un cadre et que ce sont les managers qui verront en cas de problème !

FO reproche aussi la communication hâtive alors que la négociation n'est pas terminée.

Demande également que les sites restent ouverts en Ile de France pour les salariés ne souhaitant pas télétravaillés. OR répond par la négative.

CFE et UNSA : demande également de terminer la négo pour la DOCC, et rejoint la CFDT concernant la com RH.

La direction précise qu'elle ne veut pas refaire les débats de la veille (CSEC) et qu'elle reviendra sur sa com, en fonction d'une signature ou pas de l'accord JO.

Accord salariés aidants



La CFTC reproche à la direction de ne pas avoir intégré les propositions des OS. La direction répond qu'on part d'un cadre à enrichir au fil des échanges lors des négociations.

La direction a bien retenu qu'il faut communiquer sur les dispositions pour trouver facilement les outils et ce qui peut être fait pour les aider. Son idée est de créer une plateforme d'expérimentation, qui pourra également être utilisée comme « vitrine » par les commerciaux.

FO demande d'intégrer certains cas spécifiques comme des jours aidants lorsqu'un enfant est hospitalisé, car actuellement ce n'est pas considéré comme de l'aide.

CFTC : demande

- De faire évoluer le CET en baissant le seuil de nombre de jours demandés
- De dissocier les jours aidant des jours enfant malade => La direction refuse et se réfère à la CCN.
- D'ajouter un complément de rémunération à l'AJPA : La direction va étudier le sujet.

La **CFDT** demande :

- De cumuler les jours enfant malade et les jours aidant (18 jours), l'objectif étant de ne pas avoir à faire un choix entre ses enfants et la personne aidée.
=> La direction refuse
Elle constate que pour un salarié qui a au moins 3 enfants et qui est aidant, elle ne bénéficie que de 4 jours supplémentaires pour son statut d'aidant, c'est très peu.
En contre-proposition la **CFDT** demande d'ajouter 3 jours de plus aux 18 jours aidant de la CCN, comme ce qui est prévu pour les jours enfants malades dans notre accord.

CFDT :

- Sur le référent aidant peu de clarté. La direction répond que ce seront les assistants sociaux qui seront référents.
- Propose qu'une communication sur le nouvel accord soit également faite pour les anciens aidants
- CESU : quel abondement et quelle limite ? OR est prêt à abonder de 10% 15% ou 20%, à négocier avec les OS s'ils mettent en place ce dispositif au sein des CSE

CFE : demande un guide spécifique pour les managers. OR prend le point.

FO n'est pas pour la cogestion et demande que les CESU soient financés que par l'employeur. OR répond négativement.

CFTC :

- souhaite ouvrir le dispositif stimulus aux ayants droits => SRB : non car uniquement pour nos salariés aidants
- Prise des congés exceptionnels à l'horaire => OR : Non c'est une usine à gaz (Gestion EasyRH trop compliqué)
- Dans ce cas demande par demi-journée (au même titre que les RTT) => OR : on pourrait en partie, on va essayer

CFDT :

- Sur le télétravail spécifique aidants : demande à remplacer la limite d'un an par : « jusqu'à ce que la situation s'améliore / soit régularisée » => soutenu par la CFE
La RH prend le point : l'objectif est de trouver une solution autre et plus pérenne pour le salarié, d'où la limite. OR : ajoute qu'ils traitent à part les cas individuels.

La **CFDT** demande à ajouter la notion permettant de faciliter le passage à temps partiel en cours d'année, pour que le salarié aidant puisse modifier son temps de travail avant le délai défini dans nos accord (fin d'année). OR prend le point et note une demande pertinente.

CFTC demande la possibilité de travailler en dom tom pour une durée déterminée. OR répond que c'est déjà possible par l'accord existant

CFE : demande d'appliquer la réduction horaire CCN prévus pour les séniors aux aidants. OR répond non.

UNSA : demande de pouvoir utiliser les jours "aidant" avant de solder complètement ses congés. OR y réfléchit.

CFE : demande que la rémunération variable ne soit pas impactée par l'aidance (proratisation)

OR préfère adapter l'emploi exemple passer de commerciale terrain à la vad.

OR veut bien aménager les objectifs, notamment pour les déplacements des commerciaux, liés à la situation d'aidance

FO : demande l'abondement des jours des congés écrêtés. OR refuse.

CFE : estime qu'il est nécessaire de communiquer encore plus. OK pour la RH

La CFE propose de faire 2 versions du guide : un manager et un collaborateur

CFDT :

- 7.3 Retour à l'emploi : ajouter les garanties stipulées dans la convention collective- SRB : prend le point

- Article 8 : abondement CPF possible ? SRB prend le point

- Article 9 : Don de jours => pk prise de ces jours à l'heure, pas retenu ? SRB répond que trop lourd à gérer pour EasyRH

Calendrier établi en concertation avec le manager et la RH => ajouter autant que possible

Faire référence à l'accord don de jours : OR : on est bien obligé de s'organiser et ce n'est qu'un prévisionnel

- 11.1 pourquoi limiter à 3 jours le nb jours donnés ? O n'a pas voulu répondre, juste a dit que les dons n'étaient que de 1 ou 2 jours généralement.

La **CFDT** soutient la proposition de FO pour mettre dans le fonds de solidarité les jours de congés perdus OR : va écrire kk chose

Pour l'article 18 : demande des indicateurs sur le nombre de don et la nature des jours donnés et transmettra ses idées d'indicateurs à la direction

CFTC : demande un retour des aidants (enquête de satisfaction). OR prend le point

Arrêt à 14H27

JOP 2024



CFDT : page 4 demande d'alimenter avec les nouveaux sites impactés et non de supprimer les dites déjà ciblés.

OR répond qu'il peut ajouter ou enlever ! Si ça n'a plus de sens il est nécessaire de revenir sur l'avenant classique TT pour ceux qui ont un avenant TT

CFE : demande le rajout d'un point afin de préserver vie privée-vie pro
OR répond : « je fais ce que je veux je retire si je veux tout le paragraphe ou l'accord » !

FO : demande pourquoi limiter l'indemnisation sur le TT ? OR : pas besoin d'aller au maxi pour trouver un équilibre. On l'a majoré de 25% et fera une proposition.

UNSA :

- site Montparnasse - Energie Mutuelle : demande s'ils sont concernés par le TT Exceptionnel car une grande majorité viennent de Angers et sont dans des hôtels 3 jours par semaine). OR va regarder le point.

- TTE / TTO : indemnisation d'un ticket restaurant c'est déjà dans l'accord

CFE : demande d'augmenter le plafond d'indemnisation et aller au maximum. OR fera une proposition

CFTC : collègues avec activité non télétravaillable autre que la DETI : qu'est-il prévu ? ils ne vont pas poser 6 semaines de congés ? OR : d'aller sur un autre site avec des activités autres
Attention aux délais de trajets qui vont être rallongés.

CFE : VDF : admission plus de 10€ : demande de ne pas avancer les frais d'admission pour les collègues qui vont venir 5 jours/semaines. OR prend note.

CFDT : on s'interroge sur la pertinence de cette négociation, sauf le déplafonnement de l'indemnité TT. Nous allons réfléchir à poursuivre ou non cette négociation.

CFTC : Comment les personnes s'identifient pour aller sur VDF et obligés de faire les 3 jours sur ce site ?

OR : si besoin de modifier la communication spécifique pour les salariés qui vont aller sur un autre site, il peut le faire tout comme si on souhaite changer les horaires élargies d'ouverture.

UNSA : ouverture des outils informatiques anticipés par rapport aux heures d'ouverture ? OR : Oui

CFTC :

- Peut-on proposer à des collègues qui ne veulent pas travailler à venir sur un autre site que VDF. OR répond que seul VDF sera ouvert sur l'IDF

- demande la possibilité d'aller sur l'Orléanais ? OR : oui c'est possible

FO souhaite ajouter un article pour permettre aux collègues en télétravail obligatoire de pouvoir choisir un jour sur site. OR : Non

Affirmation d'OR qu'il y a de la place pour tout le monde à VDF

Pour l'article 6 : inclure que les managers doivent prévenir à l'avance l'emploi du temps à venir (prévision au minimum à la semaine)

CGT :

- Exprime que cet accord ressemble à un plan d'activité continue mais ça n'en est pas un ! Il n'y a rien de plus dans votre projet et repose les questions déjà évoquées en CSEC, exemple : sites fermés physiquement ou non ! OR : déjà répondu !

- Panier repas ou ticket resto sera indiqué

Clôture à 15H30



OR indique que l'accord existant sera reporté au 31/12/2024 avec un accord en septembre 2024

Les OS veulent prendre le temps de la négociation malgré une forte attente de certains services, mais souhaitent démarrer la négociation dès maintenant
La CGT s'oppose à la prorogation qui dure depuis 2 ans

OR fera passer un avenant de prorogation au 31/12

Aucun cas remonté de demande de réversibilité par les collègues ni par les managers ou médecins de travail. Clause à conserver dans le prochain accord.

Mini 2 jours sur site => A organiser avec le management

FO : souhaite supprimer « en cas de situation particulière » page 5 pour mettre « le collaborateur a la possibilité... »

CFDT : Proposition de mixer forfait flottant (à la place des TTO) + jours fixes de TT

CGT : demande de revoir leur proposition cad TT jusqu'à 50% du tps de travail sans dépasser 3 jours par semaine

CFE : souhaite passer de 70 à 105 jours le forfait TT itinérants
Formule spécifique pour le temps partiel

CFTC : demande si un retour sur les mesures spécifiques pour les salariés de Laffitte (3 jours /semaine) a été fait ? Non pas de retour fait par la direction. OR répond que ce sont aux OS de faire un retour de satisfaction...

FO : trouve que certaines propositions sont intéressantes mais souhaite les analyser et espère que les salariés n'auront pas encore plus de contraintes
Agence conseil retraite / OR revoit avec AGIRCARRCO et refera un point

CFDT : demande par rapport à la DETI, les raisons de ne pas leur accorder 2 jours de TT

CGT : pour la semaine à 4 jours, il ne peut y avoir accès au TT ? OR : Exact
Demande alors la possibilité d'avoir 1 jour de TT

CFE : rejoint la CFDT pour mettre un forfait de jours flottant (en remplacement des TTO) en plus des jours fixes pour plus de souplesse

Clôture à 17H00

INTERESSEMENT / PARTICIPATION



Indicateurs financiers sont au vert : 49 % sur 49 possibles au titre de 2023.

Participation financière à hauteur de 51 % :

- Assurance
- Retraite complémentaire
- RSE

Perte d'1 point sur B2C

Perte d'1 point sur retraite complémentaire

Perte d'1/2 point sur e-learning sur handicap

Total 97 % de l'intéressement

FO : intéressement = élément de rémunération et demande que le taux de redistribution soit relevé à 8%

CFE : prévoir de la surperformance économique.

Développement commercial

Qualité de service client

RSE : accord sur les aidants, formation agissements sexistes et harcèlement

Avec un total à 117%

CFTC : Augmentation à 7,6%

Indicateurs : presque idem CFE, avec une réévaluation des indicateurs de surperformance

Formation : baisser les objectifs / OR dit non

Formation aide aux aidants

UNSA : porter prime intéressement à 8%

Surperformance sur les résultats du groupe

CGT : répartition axée sur le temps de présence dans l'entreprise

CFDT demande :

- entre 7 et 7,5% sur la masse salariale
- indicateur 5.3 : atteint tout juste. Risque en maintenant ce niveau
- indicateur B2B et B2C : baisser les indicateurs de 3%
- formation : sur harcèlement, SST, discrimination

Clôture à 18h