

Délégation : Caroline, Marc, Ménouar, Nathalie, Pauline, Marie-Claire et Kumaran

Sujets à l'ODJ :

- Accord salariés aidants ;
- Hybridation du travail et télétravail : poursuite de la négociation ;
- Intéressement et participation : poursuite de la négociation ;

Olivier Ruthardt débute la séance par l'accord de transformation, sachant que ce texte sera soumis à signature à l'issue de cette séance.

Accord aidant

Intervenante : Stephanie LE DORNER

La direction reprend le projet d'accord en précisant les modifications apportées, en précisant qu'il s'agit de la dernière séance sur le sujet.

Unsa : constate que le seuil minimum pour prendre des jours de congés sur le CET est abaissé à 8 jours mais redemande 5 jours (=1 semaine)

CFE: demande 200€ de CESU par trim financé par l'employeur => La direction refuse disant que c'est aux CSE à les mettre en place.

La **CFDT** demande d'ajouter 3 jours supplémentaires aux jours aidant par rapport à la CCN (5.4), pour rester dans la même logique que notre accord sur les congés exceptionnels (soit 18+3=21 jours)

La **CFDT** demande, comme l'UNSA (5.5), d'abaisser à 5 jours (1 semaine) au lieu de 8 le minima pour pouvoir poser des jours de CET.

La **CFDT** aurait souhaité un que la direction finance les CESU sans abondement (6.2), mais à l'état actuel demande d'inscrire le pourcentage d'abondement que pourrait verser l'employeur si un CSE mettait en place les CESU, ce qui inciterait peut-être les CSE, et éviterait de revoir l'accord dans le cas où un CSE entrerait dans cette démarche. (*Sachant que dans la précédente négo, la direction avait annoncé entre 15 et 20%*)

CFTC: soutient UNSA et CFDT sur le seuil minimum pour prendre des jours de congés sur le CET. Elle demande de décorrélérer jours aidants et enfants (5.4). La direction veut voir ce que ça donne avant d'aller plus loin.

Ils proposent d'utiliser l'outil "détecte aidants" pour identifier le nombre de potentiels aidants MH.

FO: reviennent sur les CESU, reprochant à la direction de ne pas vouloir s'engager. La direction leur retourne le reproche au niveau de la gestion des CSE.

CFDT: demande (art 9) pourquoi prendre 4 semaines de congés payés et ne pas élargir aux RTT et diminuer les 4 semaines ? La direction va étudier la possibilité d'ajouter la période de référence.

Le TT aidant peut permettre le retour à l'emploi après un congé pour des cas exceptionnels. La direction refuse de se substituer aux médecins, dont le domaine est le psy ou thérapeutique. Si nécessaire, il faut solliciter la médecine du travail après un arrêt de 3 semaines et + qui évaluera le besoin en jours de TT supplémentaires.

CGT: demande d'abondement ou participation de l'employeur au 100€ du CPF (art8). La direction note le point.

Fonds de solidarité :

OR pas juridiquement possible de mettre les congés perdus dans fond de solidarité et d'ailleurs on doit revoir les dispositifs d'accords pour donner suite à la nouvelle loi (loi européenne). Les droits d'autrui ne peuvent pas être utilisés par le droit collectif.

L'objectif est plutôt de travailler sur l'abondement que sur la perte.

CFE: demande la répétition de la communication (art 14)

CGT: demande d'élargir la com au-delà d'une fois (art 14). La direction approuve.

CFDT: demande :

- des précisions sur les 7 jours d'abondement par bénéficiaire : la direction répond qu'il s'agit de 25% d'abondement avec un plafond de 7 jours donné par la RH.
- d'abonder le CPF

CGC : Modalités d'organisation de travail : demande de prévoir un paragraphe pour les séniors. La direction affirme que sera mis dans l'accord sénior, et que les accords sont cumulables. L'accord aidant est déjà énorme, on a bcp de dispositions.

UNSA : Alerte sur le reste à charge (art 8) pour ceux qui utilisent leur CPF : demande à l'employeur d'abonder.

CGT : demande de ne pas donner d'objectifs (art 7), les neutraliser. La direction les charrie en indiquant dans ce cas ils n'auront pas de variable.

TELETRAVAIL

La direction propose après les derniers échanges avec les OS, 2 formules :

- La formule habituelle hebdomadaire : 2 jours de TT/semaine,
- Une formule en expérimentation pour certaines directions en enveloppe annuelle de jours de TT flottants pour les salariés en forfait jour.

Pour le moment la direction n'a pas encore rédigé les dispositions concernant le TTO, TT itinérant et TT DETI.

UNSA donne sa 1ere intention :

Elle indique un problème de rédaction (art 1-5) : en cas de maladie (arrêt de travail) le salarié ne doit pas télétravailler. La direction répond que la rédaction signifie la même chose.

Enveloppe des jours flottants portée à 100 jours.

10 jours TT par an pour les alternants

Enveloppe de 300 euros tous les 2/3 ans pour achat de matériels

CFTC demande plus de souplesse sur la cause des TTO

Aller plus vers l'hybridation en lien avec le schéma directeur à venir

Être plus souple (exemple : un TT non pris transmis en TTO qu'il peut prendre plus tard)

Suspension (l'employeur propose de suspendre le TT maximum à 2 mois à la main du manager pour raison de service) : passer à 10 jours pour le délai de prévenance au lieu de 5 sauf urgence. La direction répond que le salarié demande à poser quasi en temps réel ses TTO alors on ne peut pas exiger au métier un délai prévenance long.

Porter à 100 jours de TT pour les itinérants.

La direction indique que les TT Exceptionnel doivent être précisés dans l'accord concernant la nature, le motif et la durée.

FO

Intégrer pour les alternants 2 j/semaine le TT

La direction met en garde pour cette population : aujourd'hui on écrit l'organisation du travail de demain avec la perte probable du collectif en faveur de l'individuel. Il ne faut pas aller trop vite.

FO demande le 3ème jour de TT et demande à la RH des chiffres pour prouver qu'il y a une baisse ou non de productivité en TT par rapport au présentiel.

La direction ne discute pas de productivité mais d'engagement, l'envie de travailler ensemble. Elle veut maintenir un collectif et affirme qu'à distance ce n'est pas possible.

La direction nous interroge sur les raisons du plébiscite de cet accord par les salariés et comment doit-il évoluer ?

Pistes de réflexion :

- Pratiques professionnelles ?
- Evolutions sociétales ?
- Quels doivent être les aménagements ? Forfait annuel / souplesse (modalités à expérimenter et réviser) ?

La direction reste convaincue que 2 jours par semaine restent le maximum. Ce sont des modalités de souplesse qui méritent à son sens d'être expérimentées et révisées.

CGT demande que le télétravail soit accessible à tous les salariés et ce avec une bonne organisation du travail. Sinon, elle demande :

- La liste des emplois incompatibles au télétravail.
- Une ouverture à 2 jours de TT pour les 80 % sur 4 jours

- Le maintien de la prise des jours TT par journée et non par demi-journée...
- Sur la réversibilité : doit-on donner un motif si on ne veut plus télétravailler ? La direction répond oui mais pas de justificatif

La **CFDT** demande des statistiques (indicateurs) tel que prévu dans l'accord art.16 :

- 86,5% de TT chez MH
- Exemplarité à avoir à tous les niveaux
- Nécessité de garder le collectif de travail
- Parallèle à effectuer avec le NET et la DETI

La **CFDT** a noté que MH est fermement opposé au 3eme jour de TT, mais il existe un chemin entre 2 et 3 jours (ex : 1 semaine de 2 jours de TT, et 1 semaine à 3 jours de TT ; ou augmenter le quota des TTO qui seraient transformés en flottant)

La direction n'est pas pour les 3 jours de TT, sauf accord négocié comme pour Laffitte ou SDI.

CFDT: L'exemple de Laffitte peut être étendu à d'autres en maintenant le Collectif. Il faut aussi tenir compte du temps de transport notamment pour les grandes agglomérations et de la distance importante à parcourir avec son véhicule personnel en termes de sécurité et porter une réflexion globale.

De plus, il manque les TTO, TT itinérant et expérimentation DETI dans l'accord.

La direction propose un 1er projet en cours de rédaction. A compléter au fur et à mesure de notre construction de l'accord.

CFDT rappelle ses revendications :

- Ouvrir le TT aux temps de travail 50%, rechercher les modalités possibles (ex : permettre de travailler la demi-journée à domicile pour éviter les trajets pour les personnes à 2,5 jour/semaine)
- Forfait de 200€ pour achat de matériel,
- Expérimentation : n'exclure personne => ajouter les forfaits horaires dans cette expérimentation avec un forfait de TT annuel en fonction du temps de travail. (Égalité de traitement)
- Pour avoir un bilan complet il faut le faire au terme du cycle des 12 mois, et prévoir une analyse du bilan ainsi qu'une négociation par la suite => Proposition de passer à 12 mois la durée d'expérimentation pour se laisser 6 mois le temps de renégocier ou pas cette disposition. OR répond que le bilan peut être démarré à 9 mois.
- 2.4.3 : Suspension 2 mois (dernière version 1 mois) Dans quel cadre ? Ajouter des exemples
- Demande de rester sur 1 mois ou d'allonger la durée de prévenance (difficulté de reporter les jours TT en allongeant la durée de suspension)

Sur ce point la direction explique que la résolution de problème se fait en présentiel et non en distanciel. Par conséquent, à titre d'exemple, en cas de dysfonctionnement d'un projet opérationnel et donc à caractère exceptionnel, il est indispensable que les équipes soient réunies ensemble sur site.

La **CFDT** comprend la problématique mais demande qu'il soit alors ajouté que cela reste à caractère exceptionnel.

- 2.2.3 : Alternants 1 jour de TT toutes les 2 semaines
- 2.6.1 : Indemnité TT journalière => demande précision 2,70€ précision maxi ? Pour qui les 3,25€
- 2.1.3 : C'est quoi l'équipe ? Est-ce que le manager cité est le manager de proximité ?
- Illustrer avec des exemples
- Cas changement de fonction à l'initiative de l'employeur : On doit apporter de l'aide au manager en cas de difficultés à mettre en place le TT, garder la possibilité de faire une médiation : ex prévoir un accompagnement ou une formation pour le manager qui aurait des soucis pour manager à distance afin de faire évoluer les choses. (L'objectif est de ne pas donner tous les droits aux managers : la RH doit être une possibilité de recours / facilitatrice)

La direction répond : Le droit individuel ne supprime pas le droit collectif. Le TT n'est pas une arme absolue, c'est un équilibre.

Fo demande :

- 3 jours tt
- Itinérants 100 JURS
- Semaine 4 Jrs pour non accessible télétravail
- 1000€ équipements
- Valorisation ds espace coworking
- ...

Intéressement :

Intervenant : Boris SMOLIC

1ères propositions de la RH avenant 2024

Indicateurs extra financiers (Assurance) :

Thème	Indicateurs	N°	Objectifs 2023	Seuils & Cible 2023	Poids de l'indicateur
Qualité de service Client Assurance	Prestations Santé : délai de traitement des décomptes et des devis santé	5.1	≤ 9 jours calendaires	≤ 9 jours calendaires : 5% > 9 jours calendaires et < à 9,71 jours calendaires : 3,75% ≥ 9,71 jours calendaires et < à 10,43 jours calendaires : 2,75% ≥ 10,43 jours calendaires et < à 11,14 jours calendaires : 1,75% ≥ 11,14 jours calendaires : 0%	5%
	Prestations prévoyance : délai de traitement des U (ouvertures et suites)	5.2	≤ 14 jours calendaires	≤ 14 jours calendaires : 5% > 14 jours calendaires et < à 14,95 jours calendaires : 3,5% ≥ 14,95 jours calendaires et < à 15,9 jours calendaires : 2% ≥ 15,9 jours calendaires : 0%	5%
	Taux de disponibilité des applications critiques ou serveurs	5.3	≥ 99,7%	≤ 98,9% : 0% > 98,9% et < 99,1% : 1% ≥ 99,1% et < 99,4% : 2% ≥ 99,4% et < 99,7% : 3% ≥ 99,7% : 4%	4%
	Satisfaction Client B2B	5.4	≥ 78%	≥ 78% : 5% < 78% et ≥ 76% : 4% < 76% et ≥ 74% : 3% < 74% et ≥ 72% : 2% < 72% et ≥ 70% : 1% < 70% : 0%	5%
	Satisfaction Client B2B2C	5.5	≥ 86%	≥ 86% : 5% < 86% et ≥ 83% : 4% < 83% et ≥ 82% : 3% < 82% et ≥ 81% : 2% < 81% et ≥ 80% : 1% < 80% : 0%	5%
	NPS Client B2B (indicateur de surperformance)	5.6	≥ 0%	≥ 0% : 5% < 0% : 0%	5% (sans pouvoir excéder 24% au total de la performance Qualité de service Assurance)

5.2 <= 12 jours au lieu de 14 jours

5.4 >= 82% au lieu de 78%

5.5 >= 88% au lieu de 86%

5.6 un nouvel indicateur de surperformance est proposé. Voir document joint

Qualité service en retraite complémentaire

Thème	Indicateurs	N°	Objectifs 2023	Seuils & Cible 2023	Poids de l'indicateur
Qualité de service Client Retraite	Garantir la continuité des ressources : Taux de dossiers de liquidation payés dans les délais	6.1	≥ 92%	< 88,2% : 0% ≥ 88,2% et < 90,1% : 2,5% ≥ 90,1% et < 92% : 3,5% ≥ 92% : 5%	5%
	Assurer la qualité des liquidations - Impact financier des dossiers en anomalie	6.2	≤ 0,26%	≤ 0,26% : 6% > 0,26% et ≤ à 0,28% : 4% > 0,28% et ≤ à 0,30% : 2% > 0,30% : 0%	6%
	Assurer la mise à jour des comptes de droits des salariés pour mieux les informer	6.3	≥ 98,5%	< 85% : 0% ≥ 85% et < 88% : 2% ≥ 88% et < 93% : 3% ≥ 93% et < 98,5% : 4% ≥ 98,5% : 5%	5%
	Part de rectifications de carrières traitées dans le délai défini	6.4	≥ 90%	< 82,4% : 0% ≥ 82,4% et < 85,2% : 2% ≥ 85,2% et < 90% : 4% ≥ 90% : 5%	5%
RSE	Encours labellisés ISR	7.1	≥ 56%	< 52% : 0% ≥ 52% et < 53% : 1% ≥ 53% et < 54% : 2% ≥ 54% et < 56% : 2,5% ≥ 56% : 3%	3%
	Formation/sensibilisation sur le handicap	7.2	≥ 92%	< 50% : 0% ≥ 50% et < 65% : 1% ≥ 65% et < 80% : 2% ≥ 80% et < 92% : 2,5% ≥ 92% : 3%	3%
Total					100%

Modifications pour 2024 proposées :

6.4 objectifs 92% au lieu de 90%

7.1 et 7.2 fusionnés en 7.1 => objectif >=92% poids 6%

Pas d'augmentation de % de la masse salariale en séance.

Interrogation de la CFE et FO sur les indicateurs en lien à la satisfaction client du fait de la réorganisation de la DOCC et de la montée en compétence des collègues.

La direction indique que sa priorité et son objectif est la satisfaction client avant tout. Si elle compare avec les chiffres de l'année dernière, on est bien.

La **CFDT** demande :

- Combien de négo avant atterrissage ?
- Exigeant sur satisfaction client mais allez voir sur Facebook les critiques sur nos publications
- Réorganisation n'est pas synonyme de défaillance mais attention les effets non négligeables sur l'accompagnement pour atteindre le régime de croisière. La direction a prévu des actions tout au long du déploiement, donc objectif difficile à atteindre.
- "Cerise sur gâteau", c'est la surperformance à 2 points au lieu de 5
- Demande une tendance sur les indicateurs de satisfactions

La **CFDT** adressera fournira ses revendications ultérieurement.

Menouar demande si rendre la formation obligatoire, l'Urssaf ne peut-elle pas nous retoquer ? OR non car objectif pas atteint l'année dernière avec un objectif obligatoire aussi.

Fin de la réunion