

## CR négociation du 11/06/2024

Délégation : David, Tabita, Aurélien, Ménouar, Marie-Claire, Matthieu, Ghislaine et Kumaran

Sujets à l'ordre du jour :

- **Accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des centres de relation clients, des activités de vente à distance au sein de l'UES MH et accord portant sur la valorisation des métiers de la relation clients : poursuite de la négociation ;**

Direction demande aux trois autres OS de donner leurs revendications, car à la dernière réunion, seule la **CFDT** avait présenté la plateforme et depuis une autre OS avait envoyé leurs revendications.

**FO** – Rappelle que **FO** est attaché au fait que les conseillers aient des activités variées, à ce que les salariés aient séparation 60% activités froides, 40% activités téléphone. Demande à ce que cette organisation soit appliqué à l'ensemble des CRC.

Revalorisation des primes : prime mensuelle portée à 220 €. Pour la prime trimestrielle qu'elle devienne mensuelle à hauteur de 100 € et demande une augmentation pour les responsables de service.

Demande la suppression des absences dans les objectifs et neutraliser les congés maladies et congés exceptionnels (enfants malades) dans le calcul des primes.

Plage de début et de fin de journée soient réparties de manière équitable entre les salariés.

Demande que tout salarié ayant suivi le parcours de certification client ait bien les 5% d'augmentation de salaire (voir accord de revalorisation sur le parcours de formation).

Demande que la conservation des primes dans le cadre de mobilités soient réorganisées selon le schéma suivant : 60% au bout de 4 ans et 100% au bout de 7 ans.

Demande à ce que les horaires d'ouverture à 8H30 soient bien respectées sur tous les CRC.

Demande à ce que les agences RC (ARC) soient intégrées dans l'accord au même titre que les CRC.

Demande la classification des conseillers en classe 4.

Les autres OS (**CFDT**, **CFTC**) ont déjà exprimé leurs revendications lors de la dernière réunion. **UNSA** ne donne pas de position.

**CGT** – demande fin de journée à 17H30

Demande 15 minutes de temps non planifié par jour pour prendre connaissance des informations.

Demande une journée libre par semaine, sans planification.

Augmentation prime mensuelle 210 € par mois

Intégrer les ACR au sein de l'Accord.

- *Présentation par la Direction des deux documents d'informations demandées par les OS :*

Question **CFDT** page 28 sur le versement d'une prime maxi de 441€ normalement impossible !

Question **UNSA** même question sur page 28 et question sur page 27 sur le taux de versement des primes !

La direction va chercher les réponses auprès de la direction métier.

Question **CFTC** qui demande pourquoi les résultats ne sont pas au 31/05/2024 car il y a eu des réorganisations. Direction répond que le versement des primes trimestrielles sont décalées d'un mois. Il n'est donc pas possible de les donner au 31 mai 2024.

Pour finir, compte tenu qu'il reste une réunion avant le 30 juin 2024, sachant que les négociations reprennent en septembre, ces accords ne peuvent être finalisés pour cette date. La direction propose de les proroger jusqu'au 31 décembre 2024.

**CFDT** confirme que d'aboutir au 30 juin 2024 semble difficile et regrette que d'autres sujets (JOP par exemple...) aient pu impacter ces négociations en ce début d'année. Précise que les salariés des CRC sont en attente et plus particulièrement côté retraite ayant un sentiment de délaissement de la part de la direction.

**CFDT** demande toutefois que ce thème soit abordé lors des prochaines réunions et si le prochain accord prenait effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025, qu'il soit appliqué un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre par rapport aux primes qui pourraient être revalorisées.

- **Intéressement 2024**

Lecture du nouveau projet par Boris, en présentant les évolutions de propositions faites par la direction ces 2 dernières réunions, notamment les indicateurs de surperformance et la masse salariale de 7% à **7,3%** pour la distribution dans le cas du déclenchement des indicateurs de surperformance.

Concernant l'indicateur n°1 « Résultat combiné du Groupe Malakoff Humanis avant impôt », la direction accepte la proposition de la **CFDT** en passant le poids du seuil  $\geq 153$  M€ et  $< 227$  M€ de **5 % à 6 %**.

Réajustement de l'indicateur n°2 "Dépenses de gestion des régimes Agirc-Arrco" de 379 millions € à 382 millions € en tenant compte des objectifs COM.

Concernant la partie intéressement reposant sur le temps de présence, Art 4-2-1 page 7, la Direction élargie aux mi-temps thérapeutique le même dispositif que pour les situations particulières. C'est une avancée !

La Direction précise qu'il s'agit des indicateurs hors résultats de 'La France Mutualiste'.

**CFDT** : Indicateur n°4 « Indicateur développement commercial » attention à la pression sur les commerciaux, sachant qu'avec les différentes orientations prises par C Scherrer, les difficultés pour réaliser les objectifs commencent à se sentir, par exemple Owello, à la suite des complications vécues post migration.

Indicateur n° 5.2 « Prestations prévoyance : délai de traitement des IJ (ouvertures et suites) », nous avons proposé un objectif  $\leq 13$  jours calendaires au lieu de 12, mais la direction nous argumente en donnant la moyenne (entre 9 et 10 jours) d'aujourd'hui qui est d'en dessous du 12 jours.

Indicateur n° 5.6 « NES Client B2B (indicateur de surperformance) », nous avons proposé le poids de l'indicateur à **4 %** au lieu de 2 % pour couvrir les 5 indicateurs « Qualité de service Client Assurance » dans la limite de 24%. La direction répond non.

Nous avons également évoqué le risque de non atteinte de l'objectif sur l'indicateur RSE fixé à 99% ! La direction a aménagé les seuils tout en maintenant l'objectif à 99%.

Concernant les indicateurs (1 et 2) de surperformance avec les conditions cumulative, la **CFDT** et certaines OS ont demandé à les dissocier. La direction a refusé en indiquant que d'une part, c'est dans l'esprit du groupe d'allier les 2 métier (retraite et assurance) et d'autre part de rendre le résultat plus aléatoire vis-à-vis d'URSSAF.

**CFE – CGC** : Pour l'indicateur 1 : propose des paliers complémentaires jusqu' à 250 millions d'euros. Précise aussi que sur les deux dernières années le groupe a bénéficié de taux technique qui ont favorisé le dégagement de bénéfice. Attention ce n'est plus le cas maintenant, sachant les taux sont en hausse.

**FO** : demande pour la surperformance qu'il n'y ait pas de cumul des objectifs obligatoires, mais reconnaît que **c'est un bon avenant et précise qu'ils seront signataires !**

**CGT** : précise qu'ils sont défavorables à l'indicateur de surperformance car estime que cela met trop de pression aux salariés et qu'ils ne seront pas signataires.

- **Accord GPEC et accord relatif à l'accompagnement des projets de transformation au sein de l'UES MH : poursuite de la négociation.**

La direction propose la prorogation de l'accord relatif à l'accompagnement des projets de transformation jusqu'au 31 décembre 2024, permettant de lier les négociations avec celles portant sur l'accord GPEC.

4 avenants sont donc proposés à signature :

- ✓ Avenant Intéressement ;
- ✓ Avenant pour prorogation à l'accord relatif à l'accompagnement des projets de transformation au sein de l'UES MH ;
- ✓ Avenant pour proroger de l'Accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein des centres de relation client, des activités de vente à distance au sein de l'UES MH ;
- ✓ Avenant pour prorogation de l'accord portant sur la valorisation des métiers de la relation clients ;

La dernière séance de négociation aura lieu le 25 juin, puis la prochaine le 10 septembre.

### **La délégation**