

## - SOMMAIRE -

### 1. FONCTIONNEMENT DU CCE

- ↵ Approbation du Procès verbal de la réunion du 10 mai 2011
- ↵ Désignation du Secrétaire adjoint

### 2. INFORMATIONS/CONSULTATIONS DU CCE

- ↵ Information et consultation sur le bilan social 2010 (document déjà remis) : **avis du CCE**
- ↵ Information sur le projet de cession de la participation de Malakoff Médéric Prévoyance dans Bayard Web Senior (document joint)
- ↵ Information et consultation sur le projet d'Accord relatif au Compte Epargne Temps et ses annexes (document joint) : **avis du CCE**

### 4. QUESTIONS DES ELUS

- ↵ Entrée dans le capital de la société LFB
- ↵ CAP3M
- ↵ Présentéisme

*La séance est ouverte à 10 heures 05 sous la présidence de Mme DE LAUNAY.*

Mme DE LAUNAY – Je me réjouis de l'accueil des enfants du personnel de Laffitte cet été. Une telle opération se déroule déjà depuis 20 ans à Saint-Quentin et un T-shirt célébrant cet anniversaire a été imprimé à cette occasion.

M. VERRIER – La Direction A3M a effectivement repris cette initiative positive, au GM, depuis 20 ans. Je rappelle que la Direction avait à l'époque rejeté cette idée et que l'accueil des enfants est une initiative propre du CE lancée à l'origine sur son budget. La Direction a, par la suite, très rapidement reconnu la pertinence de cette idée émise par le CE. Elle a pris une option paritaire, puis exclusive, dans cette opération.

J'en conclus que d'autres bonnes idées du CE pourraient être reprises par la Direction, notamment à l'occasion des négociations salariales !

Mme GUELMANI – Je remarque que cette opération n'est pas menée sur tous les sites. Cette inégalité entre les sites est jugée inacceptable par les salariés.

Mme DE LAUNAY – Nous ne savons pas à l'avance combien de personnes vont s'inscrire. Si nous pouvons étendre l'accueil des enfants sur d'autres sites, nous le ferons sans difficulté. Toutefois, il convient de vérifier au préalable les conditions d'accueil en termes d'espace, de sécurité et de disponibilité des personnels.

M. MARTIGNONI – J'appuie les propos de Madame GUELMANI. Les personnels des autres sites parisiens ont accès à la salle de sport et nous pourrions imaginer que leurs enfants puissent être accueillis à Laffitte.

Mme DE LAUNAY – Il s'agit d'un projet pilote qui n'a pas vocation à couvrir la totalité du périmètre. De même, nous n'assurons pas cette opération pendant tout l'été. Nous attendrons d'en avoir un bilan. En cas de succès, nous répèterons cette expérience. Je me félicite en tout cas de voir des enfants dans les locaux.

## 1. FONCTIONNEMENT DU CCE

↳ Approbation du procès-verbal de la réunion du 10 mai 2011.

M. VERRIER – Le secrétariat d'Ubiquis n'a pas encore envoyé le projet de PV du 22 juin.

Je remercie Madame JEHANIN qui a envoyé les correctifs pour la réunion du 10 mai 2011.

Le seul regret concerne la réunion du CCE portant essentiellement sur la CNP où Ubiquis n'est pas intervenu. Ce PV prendra la forme d'une synthèse rédigée à partir de mes notes personnelles.

*Le PV du 10 mai est approuvé.*

↳ Désignation du secrétaire adjoint et création des commissions économique, égalité Professionnelle et formation

M. VERRIER – Compte tenu du nombre d’absents, je propose de désigner, pour la période estivale seulement, un Groupe de travail qui n’ait pas l’appellation d’une commission. Les trois enjeux en termes de prévoyance sont les suivants :

- Le report de l’âge de la retraite qui entraîne une prolongation du versement des rentes.
- Le débat sur le contenu du système santé
- Le débat sur un rabais de 30 % concernant le coût technique de notre produit prévoyance pour nous aligner sur les pratiques de Peugeot et Société Générale.

Je suggère de reporter cette nomination à la rentrée. Le jour même de la réunion préliminaire, nous vous fournirons une liste de candidats aux commissions qui est déjà pratiquement finalisée. Je précise que cette proposition de report n’a pas soulevé d’objections.

Pour le secrétaire adjoint, je propose de procéder de la même façon. A la rentrée, il serait également utile de désigner un autre responsable en charge de signer les chèques.

## 2. INFORMATIONS/CONSULTATION DU CCE

↳ Information et consultation sur le bilan social 2010 : **avis du CCE**

Mme JEHANIN – Je vais reprendre les questions que vous m’avez adressées.

- Mode de calcul de l’effectif de référence (indicateur 111)

L’effectif est apprécié en fin d’année. Il se peut que les effectifs diffèrent d’un document à l’autre, mais j’imagine que cet écart n’est pas important.

M. VERRIER – En vérité, nous avons constaté des décalages de 10 %, ce qui soulève des interrogations légitimes de notre part. A court terme, l’un des principaux enjeux concerne la classification des catégories professionnelles. L’impact de la fusion en cours d’année a certainement compliqué la réalisation d’un bilan des effectifs. Toutefois, l’obligation triennale de présentation, qui interviendra l’an prochain, permettra certainement d’avoir une photographie plus homogène de nos effectifs.

Dans la manière actuelle de calculer, le résultat des salaires moyens s’avère au final incohérent. De même, la masse salariale varie de 7 à 8 millions d’euros. Cet écart de chiffres n’est pas neutre. Il faudrait donc cadrer le flux moyen des effectifs par rapport au temps travaillé (pour les salariés aux temps partiels) avec, en vis-à-vis, la masse salariale tenant compte de l’indicateur 641 et incluant les versements ponctuels fiscalisés.

Mme DE LAUNAY – Les effectifs sont un sujet complexe depuis longtemps. En interne, nous devrions désormais obtenir des données homogènes sur la base de définitions partagées entre les directions. Néanmoins, sur les documents légaux, je reconnais que des écarts peuvent être constatés en fonction du mode de comptage (ETP, effectifs moyens, effectifs en fin de période, etc.).

Nous ne serons jamais à l’abri d’écarts entre la production légale et notre manière de comptabiliser les effectifs en interne, à présent harmonisée. Au-delà des deltas que vous pouvez repérer, je me base personnellement sur le chiffre de 4 789 salariés comme référence pour les effectifs 2010. Ce chiffre est fiable à mon sens.

Il est regrettable que nous utilisions encore en interne des outils archaïques. Nous avons adopté un nouveau système pour comptabiliser les effectifs. En revanche, les données concernant la formation sont encore communiquées par l'outil Odace qui est à présent quelque peu daté. Je rappelle cependant que toutes les entreprises connaissent ce genre de problématiques d'écart dans leurs effectifs, mais il nous appartient d'œuvrer pour réduire ces décalages.

M. VERRIER – Nous vous demandons de ne pas changer « d'étalons » de référence d'une année sur l'autre par souci de cohérence.

Mme DE LAUNAY – Guillaume SARKOZY m'a transmis la même demande. La DRH travaille avec les mêmes données au niveau des finances.

M. VERRIER – La déclaration RH fait état de 4 632 salariés pour la formation. Toutefois, les 4 millions d'euros indiqués en page 2 du CERFA pour la rémunération des CDD correspondent à un chiffre compris entre 80 et 120 CDD compte tenu de leur salaire moyen habituel. Il faudrait donc essayer de renforcer la fiabilité sur le dénombrement des effectifs.

Le calcul de la masse salariale pose également problème. Nous avons constaté que les chiffres de la masse salariale variaient entre 130 et 180 millions d'euros. Il est difficile pour les élus de discuter d'orientations stratégiques sur la base de calculs de masse salariale fluctuant à 50 millions d'euros près.

Mme JEHANIN – Des CDD disparaissent des bilans au 31 décembre car ils sont sortis en milieu de mois ou aux environs du 20 décembre. Le bilan social présente une photographie des effectifs au 31 décembre.

M. VERRIER – Nous avons demandé que la DRH se cadre avec la Direction de la communication car nous constatons que les chiffres inscrits sur des plaquettes varient considérablement d'une année sur l'autre.

- Effectifs des plus de 50 ans

Mme JEHANIN – La pyramide des âges met en évidence une population importante au-dessus de 50 ans, toute catégorie confondue.

Mme DE LAUNAY – Je n'ai pas d'interprétation particulière sur ces chiffres. Nous essayons d'accompagner davantage cette population sur l'apprentissage de nouveaux outils et métiers. Il existe toutefois des exceptions et certaines personnes, à près de 60 ans, peuvent s'adapter très vite à une nouvelle technologie. Cependant, cette donnée démographique sur nos effectifs nous engage à être vigilants quant à la formation aux nouveaux outils qui, en général, nécessite davantage de temps pour les personnes âgées de plus de 50 ans.

En outre, les personnes de cet âge sont souvent confrontées à des événements de vie assez lourds que nous essayons d'accompagner au mieux.

Au niveau des recrutements, nous ciblons en priorité les jeunes sans nous interdire d'embaucher des profils seniors qui nous intéressent.

- Ecart entre le nombre d'embauches de CDD par rapport aux objectifs initiaux qui ambitionnent de les réduire de manière drastique

Mme JEHANIN – La présentation, en page 10, montre effectivement un pic de recrutement en CDD en 2010.

Mme DE LAUNAY – Nous remplaçons peu de cadres absents par des CDD. En revanche, dans le volet de gestion, le volume de CDD est très important sur les plateformes. De plus, nous remplaçons fréquemment des absences de longue durée par des CDD, principalement dans le domaine de la gestion, du secrétariat et les emplois de classe 2 et 3.

L'encadrement de proximité n'est pas concerné par les CDD, de même que les cadres.

- Indicateur 124 : Augmentation de la durée moyenne des contrats de travail temporaires / intérimaires

Mme JEHANIN – En 2009, la durée moyenne des CDD était de 19 jours contre 27,7 jours en 2010. Nous relevons effectivement une augmentation des contrats de prestataires sollicités pour des chantiers informatiques. En général, ce type de mission dure plus longtemps. Nous constatons également un pic de prestations temporaires. Beaucoup de prestataires interviennent ainsi au niveau du service médico-social handicap à Saint-Quentin.

Mme DE LAUNAY – Quand les infirmières prennent des congés ou sont en formation, nous recourons à l'intérim. Nous n'avons pas l'intention de changer notre mode de recrutement par intérim des infirmières. En effet, il est très difficile de recruter des infirmières dans le contexte actuel. L'intérim constitue le moyen le plus efficace. La même situation se reproduira certainement en 2011.

M. VERRIER – L'alinéa G du document SERFA sur la formation (page 2) nous interpelle : il ne donne pas les effectifs mais une masse salariale CDD de 4,2 millions d'euros qui correspond à une centaine de personnes. Il semble que nous soyons dans une situation d'accroissement de la charge de travail récurrente qui justifierait le recrutement de CDI. La Direction devrait sérieusement s'atteler à ce sujet en 2012.

Mme DE LAUNAY – Nous avons déjà amorcé une évolution en 2011. Nous transformons ainsi beaucoup de CDD en CDI, notamment sur les plateformes. Le dimensionnement initial des plateformes n'avait pas été correctement réalisé. En effet, nous avons sous-estimé les ressources par rapport à la volumétrie d'appels. Nous sommes donc en train d'ajuster nos ressources.

Néanmoins, sur les autres fonctions, il existe tout de même un volume incompressible de CDD et d'intérim dans une entreprise de notre taille. Si nous les supprimions, les services en pâtiraient, car nous sommes contraints de compenser les absences ou la surcharge de travail par des ressources temporaires. Je suis toutefois d'accord pour reconnaître que le recours important aux CDD n'est pas satisfaisant.

M. VERRIER – Les statistiques fournies par la Direction elle-même donne l'impression que la surcharge ne se situe pas au niveau des appels entrants mais des réclamations. Ces réclamations proviennent certainement de multiples appels qui n'aboutissent pas. Il serait utile de vérifier en 2012 que les problèmes d'organisation ou de compétence n'entraînent pas un recours excessif aux CDD. Le palliatif ne consiste pas à recourir à des CDD. Il convient d'engager une réflexion sur des questions structurelles.

D'ailleurs, le traitement immatériel des dossiers à Saint-Quentin suscite des inquiétudes. Une expérience antérieure en la matière s'était révélée désastreuse. Certes, des progrès ont été enregistrés depuis mais nous craignons néanmoins que ce bouleversement se traduise par de graves problèmes organisationnels. Le recrutement de CDD sera sans doute indispensable car le système, tel qu'il nous a été présenté, ne représente que le sommet de l'iceberg. Les impacts de la dématérialisation du courrier n'ont pas été correctement évalués. Par exemple, un avenant à un contrat contenu dans un courrier sera-t-il aussi dématérialisé ? Beaucoup de questions nécessiteraient en 2012 des réflexions transversales et non en silos.

M. BELMONT – La situation ne semble pas s'arranger pour CAP3M. La charge de travail est toujours sous-estimée et tout le personnel en subit les conséquences.

Mme DE LAUNAY – Nous avons réalisé une bascule difficile à gérer, ce qui a justifié le recours à des CDD. Je reste très vigilante sur ce service dont je suis le fonctionnement au jour le jour. Je sais

que les erreurs commises dans Wintime sont longues à traiter. Toutefois, je signale que des salariés émettent trois fois le même message pour être sûr que leur demande soit traitée, ce qui crée une situation d'encombrement inutile. J'envisage de diffuser une note aux salariés pour les inviter à n'utiliser qu'un seul canal dans la transmission de leurs demandes.

M. MARTIGNONI – La saturation s'explique par les dysfonctionnements constatés par le salarié.

Mme DE LAUNAY – J'estime qu'il faut savoir raison garder. Il n'est pas dramatique que le compteur de congés ne soit pas mis à jour immédiatement après une demande d'un salarié. Il convient de hiérarchiser les demandes en termes de priorité.

M. MARTIGNONI – Certains salariés constatent que leur compteur affiche un débit supérieur à 100 heures en raison d'un défaut de mis à jour. De plus, la DRH les encourage à réagir promptement s'ils constatent une anomalie, ce qui explique sans doute le nombre de messages transmis.

M. BELMONT – Pour certains arrêts de travail, la situation n'est toujours pas régularisée après deux mois.

Mme DE LAUNAY – Les demandes urgentes ont été reçues après le CCE et traitées dans la journée. La situation est donc régularisée. Les retards de compteur ne constituent pas une priorité. La priorité est la paye. J'observe que beaucoup de personnes manquent de patience. La façon dont certains d'entre eux s'adressent à CAP3M est également inacceptable. Le respect est tenu à l'égard de tous les salariés, y compris la DRH. Les volumes traités par ce service sont impressionnants. Ainsi, en quinze jours, 5 000 demandes nous parviennent sur les absences.

En septembre, nous serons certainement au point. Je répète que les salariés ne doivent pas relancer trois fois une demande au cours d'une même journée. La DRH ne peut humainement pas traiter toute ces demandes.

M. FARINET – Au vu du nombre des personnes au-dessus de 50 ans, des projections ont-elles été réalisées pour prévoir les départs dans les deux ans à venir ?

Mme DE LAUNAY – Nous venons d'effectuer une relance sur les personnes de plus de 59 ans. Nous avons contacté environ 250 personnes pour leur demander une date prévisionnelle de départ à la retraite. 37 personnes se sont déclarées partantes pour le reste de l'année 2011. Seules 36 personnes se sont déclarées partantes pour 2012. En fait, les salariés hésitent à se prononcer sur leur date de retraite en raison d'incertitudes liées aux évolutions législatives.

Nous essayons d'anticiper des embauches de personnes en situation d'handicap en prévision de départs prochains, mais nous n'avons pas de projections fiables en la matière. Les recrutements restent faibles. Par principe, aucun poste – y compris les plus élevés dans la hiérarchie - n'est interdit à une personne en situation de handicap, mais le *sourcing* pose toujours problème, surtout pour des fonctions de cadres.

M. VERRIER – Nous ne mettons pas en doute votre volonté, mais elle doit s'accompagner d'une vision pratique et se fixant des objectifs en termes de délais.

Par le passé, la confection des agendas et certaines tâches d'impressions (notamment des cartes de visite) étaient réalisées par le CAT de Trappes ou d'autres apports internes. En outre, l'entretien du garage était autrefois effectué par des personnes en situation de handicap. Ce n'est plus le cas aujourd'hui et nous nous interrogeons sur les raisons.

Nous avons constaté que nous ne sommes plus correctement équipés en cas de neige et d'intempéries. Une unité CAT pourrait se charger d'y remédier. De même, l'entretien des pelouses pourrait revenir à un CAT.

Dans le cadre des futures réunions, je souhaite que les délais de prévenance soient plus confortables pour anticiper les impressions de cartes de vœux ou d'agendas à confier à des CAT.

Mme DE LAUNAY – Notre taux de 5,9 % de personnes en situation de handicap n'est pas souvent atteint par les autres entreprises. Il s'agit d'un sujet qui recueille toute mon attention.

M. VERRIER – Nous ne doutons donc pas de la sortie prochaine du produit de prévoyance pour les handicapés, déjà prévu de longue date. De même, nous attendons les mesures d'accompagnement aux personnes handicapées pour les JO de Londres.

Mme DE LAUNAY – Nous travaillons sur ces sujets.

M. VERRIER – Je note que vous y travaillez depuis 2009.

M. CLUZEL – Il est frappant de constater que nous appartenons à un Groupe qui ne fait plus appel aux contrats d'apprentissage.

Mme DE LAUNAY – Nous avons pourtant signé une convention et ainsi relancé la politique d'apprentissage. Je partage votre opinion à ce sujet. Nous avons actuellement onze contrats d'apprentissage en cours. Dans certains métiers, nous espérons former nos futurs salariés grâce à l'apprentissage, par exemple en souscription.

Mme OSSART – La communication pourrait également être un secteur de développement de l'apprentissage.

Mme DE LAUNAY – Certes, mais il ne s'agit pas d'un secteur d'embauche fort.

M. VERRIER – Peut-on vous suggérer de recruter des apprentis handicapés ? Ce croisement entre les objectifs de recrutements de personnes handicapées et d'apprentis serait une avancée positive qui servirait de test au plan national.

- Indicateur 148 : triplement du nombre de décès. Analyse des causes.

Mme JEHANIN – Nous dénombrons 14 décès en 2009 contre 3 en 2008. Je n'ai pas de retour sur les causes de ces décès.

M. VERRIER – Nous ne vous demandons pas les causes personnelles des décès. Il est possible que le chiffre de trois décès en 2008 ait été sous-estimé. Toutefois, le chiffre de 14 nous interpelle, d'autant que les données du premier semestre 2011 semblent confirmer cette tendance. Ce point extrêmement lourd peut correspondre au vieillissement de la population, à la « loi des séries » ou à un sinistralité exceptionnelle. Et nous n'avons pas de justifications que pourraient corrélérer les arrêts de travail.

Mme DE LAUNAY – Oui, une jeune femme de 30 ans est décédée à Metz. Nous constatons aussi la survenue de nombreux cancers sur une population plus âgée.

M. VERRIER – Nous vous demandons une analyse sur la base d'une sinistralité standard pour un Groupe comme le nôtre.

Mme DE LAUNAY – Oui, je suis effrayée par les décès dans la première partie 2011.

M. VERRIER – Mais notre assureur ne doit pas considérer ces décès comme constitutifs d'un « rythme de croisière » pour influencer sur les tarifications.

- Indicateur 222 : coquille sur l'année de référence.

Mme JEHANIN – Je ne relève pas de coquilles. Sur 2008 et 2010, nous dénombrons six directeurs en communs (sur dix au total), ce qui prouve une grande continuité. L'évolution des rémunérations pour ces six directeurs constants est donc la seule explication plausible.

- Indicateur 311 : forte augmentation du nombre d'accidents du travail avec arrêt. Des établissements sont-ils particulièrement touchés ?

Mme JEHANIN – Le nombre de jours d'arrêt a augmenté de 178 en 2008 à 362 en 2009, puis 1 113 en 2010.

En réponse à votre question, nous observons que le site de Laffitte est particulièrement touché. En 2010, nous comptons 23 accidents du travail contre 6 en 2008. De plus, le nombre de jours d'arrêt est plus important en 2010. Toutefois, les accidents du travail restent globalement de courte durée. Il suffit qu'un accident du travail de longue durée survienne pour modifier considérablement les statistiques.

Nous sommes tout de même préoccupés par la situation de Laffitte qui enregistre un nombre beaucoup trop important d'accidents du travail, compte tenu de l'activité du site. Nous notons que les arrêts sont concentrés sur quelques personnes. En outre, hormis les cas exceptionnels, la durée des arrêts n'est jamais supérieure à 20 jours.

En 2010, nous avons dénombré beaucoup de chutes au mois de décembre.

L'augmentation à 23 accidents du travail sur Laffitte mérite un traitement spécifique en CHSCT.

M. VERRIER – Les CHSCT s'en occupent quand ils le peuvent. Nous avons contribué à la modification de l'emplacement de certains arrêts de bus. Nous posons depuis 2009 la question de la réassurance du covoiturage. Certains collègues sont prêts à pratiquer le covoiturage mais ne veulent pas prendre le risque de se voir poursuivre en responsabilité civile par les collègues transportés en cas d'accidents. La Direction doit donc impérativement prévoir une couverture assurance pour le conducteur qui pratique le covoiturage.

D'ailleurs, le coût supplémentaire du contrat de covoiturage serait sans doute entièrement compensé par la diminution des accidents de trajet.

Je signale aussi que l'allée de Saules à saint Quentin est une véritable patinoire en hiver.

Mme GUELMANI – Il semblerait que le médecin du travail ne soit pas au courant des arrêts maladie de plus de trois semaines.

Mme DE LAUNAY – Je vais me renseigner à ce sujet.

M. VERRIER – Il est de la responsabilité de l'employeur de signaler les arrêts de travail au médecin du travail. Nous devons donc traiter au plus vite le problème de passerelles d'échange entre la Direction et le médecin du travail.

M. CLUZEL – La durée moyenne de trajet des salariés n'est pas calculée. Il me semble que cette donnée serait intéressante surtout que la dégradation du temps de trajet est manifeste. L'employeur devrait mesurer ce paramètre.

Mme DE LAUNAY – Ce problème touche toute l'Ile-de-France.

M. CLUZEL – L'employeur est responsable de la vérification du temps de trajet des salariés.

Mme DE LAUNAY – Nous connaissons ce problème mais je ne sais pas comment nous pouvons agir en la matière.

M. VERRIER – Nous aurions besoin avant tout d'une enquête de qualité. Lors de l'éventuelle création de la filiale commune avec la CNP, M. CHARRON avait fait appel à des experts de la RATP pour calculer les durées de transport. Nous aurions souhaité la généralisation de cette étude.

Nous constatons une dégradation des temps de transport. Les erreurs, retards et suppressions de trains deviennent insupportables. Le plan directeur de réorganisation de l'Ile-de-France, projeté à

2025, commencera par le changement de profil de certaines gares à partir de 2012. Des complications sont donc à prévoir.

Il semble par conséquent souhaitable de solliciter une étude des durées de transport probables en 2012 qui servirait d'étalon pour le futur.

Mme DE LAUNAY – Je pense effectivement qu'une telle étude serait intéressante. Nous avons milité pour que le Grand Paris passe par Saint Quentin.

M. CLUZEL – Ce sujet n'est pas pris en compte dans les permanences horaires imposées à certains salariés qui subissent quotidiennement des durées de transport très lourdes. Or cet élément ne figure même pas dans le bilan social de l'entreprise. Nous devons impérativement progresser sur cet aspect.

Mme DE LAUNAY – Nous notons ce point.

M. VERRIER – La SNCF a annoncé une augmentation de onze minutes en moyenne sur notre ligne compte tenu de la privatisation et de l'ouverture des rails aux trains étrangers.

- Indicateur 317 : taux de 1,10 ou 1,20 % ?

Mme JEHANIN – L'Alsace-Moselle a une spécificité. Les sites de Metz et de Strasbourg ont un taux de 1,10 %, contre 1,20 % pour les autres.

M. VERRIER – Bien noté ; par ailleurs je suggère que nous travaillions sur une base d'informations nouvelle, à construire pour appliquer des correctifs sur les taux erronés.

- Indicateur 414 : Le nombre de salariés à temps partiels semble relativement stable : les durées d'activité le sont-elles également ? Nombre d'invalidités de première catégorie et de mi-temps thérapeutiques ?

Mme JEHANIN – Globalement, le temps partiel est stable, sauf pour ceux appartenant à la fourchette 70-80 %, en diminution (de 17 en 2008 à 9 en 2010). La formule temps scolaire, tant dans l'option « vacances courtes » que « vacances longues », remporte un franc succès. 172 salariés ont choisi cette formule en 2010, contre 132 en 2008.

M. VERRIER – Je ne fais pas la même analyse que vous. En effet, en 2008, seuls les salariés Médéric étaient concernés par le temps scolaire. Par conséquent, les chiffres fournis ne sont pas la preuve d'un grand succès, surtout que beaucoup de jeunes salariés ont été recrutés après 2005. En vérité, je suis étonné que seuls 40 salariés de plus choisissent la formule temps scolaire.

Mme GUELMANI – J'observe que la formule 2 du temps scolaire n'existe plus.

Mme JEHANIN – Oui, les chiffres datent de 2008. Je considère que le chiffre de 172 salariés qui ont choisi cette formule en 2010 est important. J'entends toutefois votre réserve.

Hors temps scolaire, nous comptons 637 personnes en temps partiels en 2008, 630 en 2009 et 603 en 2010. Le cadre forfait jours temps partiel a été créé et explique cette diminution. Par conséquent, les statistiques temps partiels sont stables. Les effectifs en moins entre 2008 et 2010 incluent aussi des cadres ayant opté pour le forfait cadre temps partiel.

48 personnes sont en mi-temps invalidité. 29 salariés sont au mi-temps thérapeutiques. Nous comptons aussi 108 salariés en invalidité deuxième catégorie.

- Indicateur 416 : comment s'explique la perte de huit jours de congés annuels : coquille ?

Mme JEHANIN – Cet indicateur incorporait auparavant les 12 jours d'ATT ex Médéric. Il est donc normal de constater une moyenne entre 25 et 31 jours en raison des deux jours de fractionnement maximum du salarié et des jours d'ancienneté (de un à quatre selon les cas).

- Indicateur 512 : baisse incompréhensible de l'effort de formation, particulièrement à l'égard des employés. Interrogation sur la variabilité de la rémunération des stagiaires.

Mme DE LAUNAY – Les chiffres de l'indicateur 512 doivent être comparés avec ceux de l'indicateur 514 sur le nombre de stagiaires. La rémunération des stagiaires a augmenté car ils sont aussi plus nombreux. Je précise que les chiffres fournis se rapportent à des salaires chargés.

M. VERRIER – Quel est le salaire que vous reprenez pour un cadre ? S'agit-il du salaire du cadre ce jour-là en formation ou bien du salaire moyen de l'encadrement ou encore du salaire moyen correspondant au niveau classe ?

Mme DE LAUNAY – Nous nous basons sur le salaire moyen.

M. VERRIER – Vous pouvez choisir l'option que vous souhaitez pourvu que vous vous y teniez. Depuis quatre ans, c'est-à-dire avant la fusion, nous avons déjà posé la question de l'harmonisation des critères de formation auxquels nous sommes très attachés.

Si le calcul est réalisé sur la base du salaire moyen Groupe du salarié en formation, le manager pourrait alors démocratiser la formation. A l'heure actuelle, il existe des réticences à envoyer certains salaires en formation en raison des charges imputées.

Il nous faudrait une charte, en 2012, pour fixer une méthode de calcul de manière pérenne. Nous souhaitons que les critères de rémunération ne soient pas discriminatoires pour l'envoi en formation par les managers. Nous sommes davantage favorables à des systèmes de calcul sur les rémunérations moyennes plutôt que réelles.

Nous souhaiterions également que les écarts entre cadres, agents de maîtrise et employés soient plus visibles. Nous avons pu constater qu'une journée de formation DEMOS pour (certains) Directeurs avait coûté 3 000 euros par personne, du fait d'annulations.

Par ailleurs, j'ai noté que des élus avaient demandé une formation sur la lecture du bilan social.

- Indicateur 514 : détail des 104 907 heures de formation délivrées aux employés

Mme JEHANIN – Ces 104 907 heures de formation correspondent surtout à trois secteurs : G3C, PRC et la spécialisation des sites.

M. VERRIER – Nous retenons que le nombre d'heures le plus important a été réalisé sur initiative de la Direction métiers à l'insu de la Commission formation et de Mme LEGRAND. Nous constatons, sur les comptes-rendus de managers locaux (à Metz ou à Nantes), des chamboulements en matière de formation qui représentent le plus gros budget de formations effectuées de manière non planifiée et multiplient les retards. Cette situation est inadmissible et témoigne d'un travail en silos. La RH doit prendre en charge pleinement la planification de la formation.

Mme DE LAUNAY – La formation des métiers doit être coordonnée par la RH. Aucune difficulté n'est à relever pour le volet commercial.

M. VERRIER – Ce n'est pas le cas en réalité. 200 jours de formation ont été dédiés à Cap Santé et aux nouveaux produits avec tarification régionale. Ces formations ne s'inscrivent pas dans le cadre du plan d'actions 2011. Ainsi, la situation s'arrange un peu par hasard.

Mme DE LAUNAY – Il ne s'agit pas de hasard. Nous renforçons la qualité de notre travail en collaboration avec les directions métiers et la Direction des projets. Nous déterminons les besoins de formation que génèrent les projets. Nous souhaitons désormais que ces besoins soient davantage traités en amont. Nous commencerons les processus budgétaires au cours de l'été. Nous nous dirigeons dans le bon sens.

M. VERRIER – Nous vous proposons le critère de référence suivant : pour l'année 2012, le plan d'actions de formation devrait être banalisé et le hors plan ne pas représenter plus de 10 % de la totalité du budget.

Mme DE LAUNAY – Je ne sais pas s'il s'agit du bon critère, mais j'espère que le budget du plan d'actions se tiendra dans les limites que vous indiquez. De nouveaux outils peuvent générer des besoins de formation à grande échelle.

M. VERRIER – En vérité, les formations visaient à combler les insuffisances de G3C. D'autres formations ont été gaspillées car réalisées alors que le nouvel outil n'était pas encore disponible. Au moment de la livraison de celui-ci, six mois après la formation, tous les salariés avaient oublié le contenu de l'enseignement.

Mme MALARD – Est-il exact que les salariés d'un prestataire extérieur (TESSI) dépendent de la logistique achat ? L'emploi de ces salariés est imputé à la logistique achats et non pas à la Direction d'activité du travail.

Mme DE LAUNAY – Non, le coût de la prestation des TESSI est facturé à la Direction concernée. En revanche, nous demandons aux achats de négocier tous les contrats, y compris ceux des prestations intellectuelles de type TESSI.

Mme MALARD – Je pose cette question car nous nous sommes étonnés, lors de réunions DP et CHSCT, de l'emploi récurrent de ces salariés alors qu'ils sont moins efficaces que des CDD. De plus, ils ne sont pas comptés dans les effectifs car la DRH n'est pas au courant de leur arrivée.

Mme DE LAUNAY – Vos propos n'engagent que vous quant à leur qualité par rapport à celle de CDD. Je ne partage pas forcément votre avis. La RH n'est pas toujours au courant des TESSI, sauf en cas de gros volume. Je n'ai pas besoin de connaître tous nos prestataires car la procédure de pilotage des dépenses est gérée par la Direction des achats.

- Indicateur 632 : forte hausse du nombre d'instances judiciaires entre 2008 et 2010

Mme JEHANIN – Les instances judiciaires sont principalement les conseils prud'hommes. Deux d'entre elles portaient sur des calculs d'indemnités, ce qui ne constitue donc pas des contentieux majeurs. Les contentieux concernent majoritairement les populations de 58 à 60 ans. Nous n'en tirons aucune conclusion. Ces chiffres restent objectivement très faibles. Nous sommes souvent confrontés à des contentieux prudhommaux post-fusion. Cette tendance s'est peut-être exprimée en 2010 sur le plan judiciaire.

M. VERRIER – N'avez-vous aucun procès en cours à l'initiative d'ayant droit de salariés décédés, par exemple à caractère indemnitaire ?

Mme DE LAUNAY – Non.

M. FARINET – Avez-vous le résultat des contentieux auprès des instances prudhommales : accord amiable, conciliation ou jugement ?

Mme JEHANIN – Beaucoup d'action judiciaires sont en cours. Il me semble qu'un ou deux contentieux ont été résolus à l'amiable, mais je vérifierai ce point – que je cite de mémoire – plus précisément.

- Indicateur 711 : données possiblement erronées pour le logement, les transports et les déménagements

Mme JEHANIN – A partir de 2009, vous ne voyez plus apparaître que les dépenses affectées au 1 % logement. Concernant les transports, la cotisation taxe de transport n'est plus incluse dans la rubrique à partir de 2009, ce qui explique le différentiel de montants entre 2008 et 2009. Les données sont cohérentes entre 2009 et 2010.

S'agissant des déménagements, un contact défectueux avec les services de comptabilité a empêché la communication de données fiables en 2008. En revanche, les chiffres fournis sont fiables pour 2009 et 2010.

M. VERRIER – Le 1 % « patronal » (qui porte mal son nom) est tombé en vérité à 0,40 % de la masse salariale. Le montant devrait normalement atteindre 728 000 euros. Or nous constatons une nouvelle fois un décalage. Ces écarts sont toujours problématiques et traduisent la difficulté de travailler sur des bases homogènes au sein de cette entreprise. J'observe que ces écarts supérieurs à 10 % ne sont pas neutres.

- Indicateur 712 : calculs erronés

Mme JEHANIN – Il y a bien une erreur. Les chiffres pour 2009 et 2010 s'élèvent respectivement à 2 268 173 et 2 328 874 euros. Je vais tout de même redemander une vérification.

M. VERRIER – L'indicateur 712 n'aurait pas dû être impacté par une erreur aussi lourde, ce qui se répercute sur les œuvres sociales. Comment une erreur aussi flagrante a-t-elle pu être commise ? Qui est responsable ?

Mme JEHANIN – En cas de changement d'interlocuteurs, ce genre d'erreurs est courant. La personne en charge de la fourniture de ces chiffres est absente pour quelques mois et n'avait pas laissé de consignes.

M. VERRIER – Nous vous remercions de vos réponses. La lecture du bilan social actuel justifie pleinement une formation des représentants du personnel.

M. MARTIGNONI – Je m'associe à la demande de formation.

Pour l'indicateur 144, j'aimerais connaître le nombre de licenciements pour faute lourde ? Cette donnée est d'habitude communiquée aux branches.

Mme DE LAUNAY – Il n'en existe pas.

M. GENETELLI – Il est anormal de manquer d'éléments précis sur la base desquels sont calculées les dotations au CCE. Il est pourtant simple de les déterminer sur la base du compte 641 qui constitue un élément bien précis, repérable et objectif.

Mme DE LAUNAY – Je partage votre avis. Je ne me satisfais pas de l'imprécision sur les dotations. Le chantier de fiabilisation des données RH n'est pas terminé. Il nous reste une marge de progression.

Mme JEHANIN – Je vous propose de procéder à présent au vote sur le bilan social.

M. VERRIER – Nous ne nous étions pas concertés en préliminaire. Nous restons dans un conflit très lourd sur la diminution du budget de formation. Il existe toutefois une réalité de progrès, certes insuffisante, mais réelle. Je pense que ce bilan ne peut être approuvé mais, à mon sens, un vote défavorable serait contre-productif. Pour ma part, je m'abstiendrai.

*Il est procédé à un vote à main levée. 17 votants participent au scrutin. Il donne les résultats suivants : 17 abstentions.*

*Le CCE s'abstient à l'unanimité.*



Information sur le projet de cession de la participation de Malakoff Médéric Prévoyance dans Bayard Web Senior (document joint)

M. HEBERT – La Direction des partenariats pilote les filiales et les participations détenues dans le Groupe Malakoff Médéric. Nous sommes entrés à hauteur de 49 % dans le capital de Bayard Web Senior en 2001, à l'époque de la bulle internet. Le Groupe de presse spécialisée Bayard se divise en pôle junior, senior et catholique.

M. VERRIER – Pourquoi les 49 % sont-ils détenus par Médéric Prévoyance ?

M. HEBERT – Il me semble que ce choix était logique à l'époque. Médéric Prévoyance détenait les plus gros capitaux.

Bayard Web Senior détient le site Internet « Notre Temps ». Ce site est lié au journal papier, *leader* sur le public senior. Le journal a eu besoin d'une vitrine Internet. En entrant au capital de Bayard Web Senior, Médéric avait la possibilité de développer sa notoriété auprès du public senior et de lancer des opérations commerciales spécifiques.

Le modèle économique est basé sur les revenus publicitaires payés par des sociétés qui placent leurs logos sur le site, mais nous n'avons jamais atteint l'équilibre. En 2009, nous avons listé les manières de rééquilibrer les comptes. Toutefois, le marché publicité tend de plus en plus vers des sites généralistes comme Yahoo ou Google. Les annonceurs sont prêts à payer pour de tels sites généralistes mais pas à « Notre temps ».

Nous sommes donc parvenus à la conclusion de céder les 49 %. Bayard Web Senior a accepté de racheter les titres pour un montant qui nous semble acceptable : 700 000 euros pour les 49 % de parts. Ce montant se répartit en 500 000 euros de numéraire et 200 000 euros sous forme de prestation de services (principalement de l'espace publicitaire offert sur les différents supports de Bayard) pour une durée de trois ans. Les directions marketing opérationnel, communication et Internet sont confiantes dans l'utilisation de cette somme de manière efficace.

En dehors des aspects de communication, Bayard Web Senior peut nous aider à rédiger des contenus Internet ou dans le magazine Malakoff Médéric destiné aux retraités. Il existe des synergies de contenu.

Cette cession des parts conduit à engranger une plus-value de 100 000 euros. Nous ne dégagions pas de résultats sur ce site de toute façon. Bayard va certainement mutualiser les salariés du site de « Notre Temps » avec le site de *La Croix* et les autres titres du Groupe. Cette cession s'inscrit dans une certaine logique de stratégie pour Bayard. Nous proposerons cette cession au Conseil d'administration de Malakoff Médéric Prévoyance en septembre ou en octobre. Sous réserve de leur accord, la cession interviendrait au mois d'octobre.

M. GENETELLI – Quel est l'élément déclencheur de cette cession ?

M. HEBERT – Bayard n'était pas demandeur car se satisfaisait de notre actionnariat. L'initiative provient donc de Malakoff Médéric en raison du constat récurrent de déséquilibre. Nous pensions que les tarifs publicitaires allaient remonter, mais au final les sites tels Yahoo ou Google trustent tous les budgets publicitaires des principaux annonceurs. Les prix publicitaires dépendent fortement des visiteurs uniques. Or « Notre Temps » regroupe moins d'un million de visiteurs uniques ce qui est largement insuffisant pour les gros annonceurs. Bayard a beaucoup travaillé pour améliorer la notoriété du site et essayer d'atteindre une fréquentation de 1,5 million de visiteurs uniques. Malgré les investissements, le nombre de visiteurs uniques n'a pas suffisamment augmenté pour atteindre l'équilibre.

Le rôle de la Direction des partenariats consiste également à revoir périodiquement le partenariat. Certains partenariats n'ont plus vraiment raison d'exister actuellement. Il appartient donc à la Direction des partenariats d'alerter la Direction générale sur des incohérences stratégiques à conserver des parts de capital dans telle ou telle société.

Mme DE LAUNAY – La Direction des partenariats prospecte le marché pour trouver de nouvelles potentialités.

M. VERRIER – Cette présentation n'appelle pas de commentaires particuliers. A mon avis, si Malakoff Médéric Assurances détenait ce type de participation en direct, elle ne serait pas remise en cause.

M. HEBERT – Depuis 2008, il existe une commission filiales et participations s'est mise en place et regroupe une trentaine d'administrateurs. Cette commission a dans son périmètre des participations détenues par Malakoff Médéric Assurances. Elle est aussi en charge du suivi des participations plus anciennes détenues par la Prévoyance.

M. VERRIER – Les sommes en jeu ne sont pas considérables. Avez-vous d'autres petits dossiers en prévision ? Les prochains CCE seront-ils l'occasion de présenter une litanie de petits dossiers de ce genre que nous découvrons avec un intérêt relatif ?

M. HEBERT – Il nous reste quelques participations, par exemple les 25 % de BPI (société de ressources humaines) pour 5 ou 6 millions d'euros. Nous détenons également une participation dans *Le Monde* qui ne représente pas de grands montants en termes de valeurs. Les participations ont été majoritairement prises en 1998 et 2002. La période 2003-2007 a été relativement calme.

M. GENETELLI – Je pense qu'en 2001, l'investissement de Malakoff Médéric dans le portail Internet de « Notre temps » n'avait pas une fonction de retour sur investissements. Il s'agissait d'une participation qui relevait d'une dimension affective. Chaque Délégué général a ses propres centres d'intérêt.

M. HEBERT – Je signale tout de même que Bayard est un grand compte de prévoyance santé. Il serait donc dommage de se brouiller avec lui.

*La séance est interrompue entre 12 heures 15 et 13 heures 40.*

↳ Information et consultation sur le projet d'Accord relatif au Compte Epargne Temps et ses annexes (document joint) : **avis du CCE**

Mme JEHANIN – Nous avons souhaité commencer par quelques chiffres reflétant la vie du CET : sur 4 598 salariés, 1 651 ont recouru au CET, soit 36 % du personnel. La population cadre a épargné un peu plus de 30 000 jours, contre 12 308 jours pour les agents de maîtrise et 9 559 pour les employés. Le nombre de jours moyen par épargnant s'élève à 41 pour les cadres, 25 pour les agents de maîtrise et 23 pour les employés. Toutes catégories confondues, un salarié épargnant détient en moyenne 32 jours sur son CET. La population des 57 ans et plus, qui détient un tiers du total des jours épargnés, est celle qui a le plus épargné.

Dans le projet d'accord, nous avons mis en place un régime de transition pour préserver l'ensemble des droits pour des populations qui ont choisi d'épargner. Au moment de la signature de l'accord, nous fixerons l'ensemble des droits au compteur des salariés épargnant sur le CET.

Auparavant, l'abondement n'était pas construit de la même manière pour les salariés de Malakoff et de Médéric. En effet, l'abondement des salariés de Malakoff s'élevait à 30 % alors qu'il était de 50 % pour les ex Médéric. Nous avons donc décidé, dans le cadre de ce régime de transition, d'abonder à hauteur de 50 % quelle que soit l'origine du salarié.

Par exemple, un salarié de 53 ans (né le 1<sup>er</sup> mars 1958) a la possibilité de partir à la retraite à 62 ans, c'est-à-dire à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, selon les dispositions légales actuelles. S'il a épargné 73 jours, il aura droit à un congé de fin de carrière qui représente 109,5 jours (avec les 50 % d'abondement).

Il pourra donc demander un congé de fin de carrière dès le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et partir ainsi à la retraite à l'âge de 61 ans et sept mois.

Dans le projet d'accord, le salarié a la possibilité de ne pas utiliser l'intégralité de ses droits au repos. Cette politique s'inscrit dans la continuité des horaires variables. Il peut choisir de placer des jours RTT ou des crédits horaires dans son compte CET.

Mme OSSART – Pour le crédit horaire, il faut d'abord qu'il soit autorisé.

Mme JEHANIN – Oui, nous avons autorisé ce principe mais dans certaines limites suite à une demande d'une organisation syndicale.

Nous souhaitons accentuer la souplesse dans la gestion du temps de travail grâce à l'outil CET. Bien entendu, il importe que les salariés se reposent suffisamment au cours d'une année. Nous avons donc fixé un plafond d'épargne de 22 jours au maximum par an.

M. VERRIER – Il faudrait sans doute dans le projet d'accord ajouter une phrase sur la situation des personnes handicapées. La possibilité de travailler plus ne doit pas remettre en cause les conditions d'horaires journaliers et hebdomadaires, telles que prévues dans l'annexe de la CCN.

Mme DE LAUNAY – Oui, nous ajouterons une ligne en ce sens.

M. MARTIGNONI – Mme JEHANIN, vous parlez de « projet d'accord ». Celui-ci est-il proposé à la signature ou en cours de négociation ? Notre organisation syndicale estime que les négociations n'ont pas été menées jusqu'à leur terme. Nous nous étonnons donc que ce projet soit présenté en CCE.

Mme JEHANIN – Nous avons été très clairs lors de la dernière réunion de négociation. Nous avons bien précisé qu'il s'agissait de l'ultime réunion de négociation concernant le projet d'accord CET. Il n'en est pas de même pour l'accord PERCO.

Nous avons encore rappelé dans un mail récent que la négociation est terminée. Nous sommes arrivés au terme de la négociation.

Mme DE LAUNAY – En outre, le dernier accord démarrerait le 1<sup>er</sup> août et nous ne comptons pas vous inviter fin juillet pour recueillir vos avis dans l'urgence.

M. LAMIRAULT – Le plafond de 22 jours épargnés intègre-t-il le treizième mois reconverti en jours ?

Mme JEHANIN – Nous vous remettrons un tableau sur toutes les possibilités d'épargne en temps et en argent.

M. MARTIGNONI – Je relis le mail que vous mentionniez à l'instant, reçu le 8 juillet : « *Nous vous adressons, ci-joint, la version du projet d'accord et ses deux annexes, apportant des précisions et des avancées à la suite de nos échanges lors de la dernière réunion de négociation. Pour information, ce projet sera présenté lors du CCE qui se tiendra mardi prochain. Nous vous remercions de nous faire part de vos réactions sur ce texte, restant à votre disposition pour toute information complémentaire.* ».

Pour notre organisation syndicale, les termes de ce message manquent de clarté. En effet, si vous écrivez attendre des réactions de notre part, cela signifie en toute logique que les négociations ne sont pas terminées. Nous restons donc sur notre position : il ne s'agit que d'un projet d'accord, comme précisé dans votre mail et tous nos échanges.

Mme JEHANIN – Il est vrai qu'aucune organisation syndicale n'est signataire à ce jour. Il s'agit bien d'un projet. Nous avons toutefois annoncé que les négociations étaient terminées. Lors de la dernière réunion, les organisations syndicales ont transmis leurs demandes finales. Nous avons

repris le maximum de leurs propositions et nous vous présentons aujourd'hui notre dernière version du texte.

Nous voulions initialement offrir la possibilité au salarié d'épargner son temps, mais après différents échanges, nous nous sommes rendu compte que des salariés souhaitaient aussi épargner de l'intéressement ou du treizième mois.

Dans la continuité de l'accord senior, ce projet comporte certains aménagements de fin de carrière. Le premier aménagement concerne le transfert de compétences. Ce projet d'accord contient donc un abondement du congé de fin de carrière d'un demi-mois si le salarié consacre ses six derniers mois d'activité à un accompagnement en formation du remplaçant des nouveaux arrivants. Ce système nous permet d'organiser le transfert de compétences puisque le congé de fin de carrière du salarié sera bonifié d'un demi-mois par rapport aux droits qu'il a épargnés.

Dans le cadre d'un deuxième dispositif, appelé « cessation d'activité progressive », si le salarié choisit de partir en congés de fin de carrière, alors il pourra demander d'effectuer son activité à 90 % en étant rémunéré à 100 % durant ses trois derniers mois de travail.

Dans l'accord, nous avons prévu que ces abondements seraient cumulatifs avec une application du plafond de trois mois.

M. LAMIRAULT – Cela signifie que les personnes qui n'exercent pas de tutorat n'auront pas d'abondement. Etant donné que peu de personnes sont remplacées, le nombre de salariés concernés risque d'être faible.

Mme JEHANIN – D'autres systèmes d'abondement existent. Nous avons simplement évoqué jusqu'à présent l'aménagement de fin de carrière.

M. VERRIER – Sur une question de forme, la formule « 90 % du temps » ne tient pas compte des aménagements de temps partiels (3/5<sup>ème</sup>, 4/5<sup>ème</sup> ou autres). Il vaudrait donc mieux écrire « moins 10 % d'un temps plein ». En effet, les salariés aux 4/5<sup>ème</sup> ne vont pas travailler 8 % de moins mais bien 10 %.

Mme JEHANIN – Nous avons imaginé ce dispositif uniquement pour les salariés à temps plein.

M. LAMIRAULT – Que se passe-t-il alors pour les handicapés ?

Mme DE LAUNAY – L'idée est de réduire de 10 % le temps de travail, y compris pour les salariés à temps partiel. Il s'agit de respecter le principe d'égalité de traitement. Il est vrai que nous avons élaboré ce point en pensant prioritairement à une transition progressive pour les salariés à temps plein.

M. MARTIGNONI – J'estime que la formulation dans votre présentation est plus claire que dans le projet d'accord. Celui-ci stipule que « *le cumul des différents abondements ne pourra excéder le plafond de trois mois* ».

Mme JEHANIN – Nous allons retravailler ce passage dont le manque de clarté nous a déjà été signalé.

Nous avons souhaité accompagner le départ en retraite avec la mise en place d'une passerelle entre le CET et le PERCO. Pour mémoire, le PERCO est un plan collectif qui permet aux salariés de se constituer une épargne en vue de la retraite avec l'aide de l'entreprise. Nous avons choisi, entre autres mesures, d'abonder le transfert vers le PERCO. Il s'agit d'un cadre avantageux car il existe des avantages fiscaux attachés aux droits épargnés et à l'abondement.

Dans le cadre de la négociation, nous avons beaucoup échangé sur l'abondement fin de carrière. Notre idée consistait à ne pas créer de rupture totale avec les anciens dispositifs par un abondement de 30 % applicable sur les droits épargnés dans le CET au moment du départ en congés, assujettis à

un plafond de trois mois. Concrètement, si le CET d'un salarié comporte 45 jours, ce dernier a droit à un abondement de 30 % qui correspond à 13,5 jours. Son congé potentiel en fin de carrière s'élève donc à 58,5 jours.

Ce dispositif s'applique de manière cumulative avec le régime de transition.

Le projet d'accord comporte un tableau récapitulatif des possibilités d'épargne temps :

- La cinquième semaine de congés payés.
- Les jours de repos (pour les salariés au forfait jours)
- Les jours RTT (pour les salariés à 36,30 et 38,30 heures)
- Jours acquis au titre du fractionnement et de l'ancienneté
- Crédits horaires dans la limite de cinq jours par an
- Les réductions d'horaires pour les salariés de plus de 60 ans

Les possibilités de placement en argent sur les CET sont les suivantes :

- La prime de treizième mois en tout ou partie
- L'intéressement en tout ou partie

Le plafond de 22 jours par an que j'évoquais tout à l'heure est relevé à 30 jours pour les salariés à partir de 58 ans.

Mme GUELMANI – Je considère que la disposition conventionnelle pour les salariés de plus de 60 ans est un détournement de la convention collective. La convention collective prévoit que les salariés travaillent moins à partir de 60 ans et il n'est donc pas acceptable que cette réduction du temps de travail puisse être placée sur un CET.

Mme JEHANIN – Je n'utiliserais pas le terme de « détournement ». Je rappelle qu'il s'agit d'un choix du salarié. Il appartient à la Direction de contrôler les temps de repos des salariés.

Cette disposition est comparable à celle des jours RTT. Le salarié a une durée de temps de travail à respecter et, corrélativement, un temps de repos associé.

J'ai entendu votre réserve et je vérifierai ce point de manière plus précise. La convention collective considère que le personnel de plus de 60 ans est plus fatigué et, par conséquent, a droit à davantage de repos.

Par ailleurs, la sortie en repos peut se traduire par :

- un congé parental d'éducation indemnisé
- un congé sabbatique
- un congé de création d'entreprise
- un congé de solidarité internationale ou de soutien familial
- un congé de fin de carrière, un congé de trois mois (pris sur l'épargne)
- un passage à temps partiel
- la cessation progressive ou totale d'activité
- l'aménagement de fin de carrière (avec le transfert de compétences)
- une période de formation extérieure à l'entreprise

- une monétisation avec un complément de rémunération ou avec le PERCO ou bien avec le rachat d'annuités manquantes.

M. VERRIER – On peut malheureusement aussi en sortir en décédant. Je souhaiterais donc que le versement aux ayants-droit soit abondé et, surtout, que le montant versé soit intégré dans l'assiette de la prestation capital-décès et rente (cf. dernier alinéa de l'article 9 sur le capital décès) La transposition sous forme de monétisation doit obligatoirement être acceptée par l'assureur.

Mme JEHANIN – Nous regarderons ce point.

Nous avons décidé d'encadrer la sortie en monétisation dans des cas de figure limités : décès, soutien familial, construction de résidence principale, mariage, naissance ou arrivée d'un enfant etc. (les cas sont listés dans l'article 6.2).

En résumé, la politique d'incitation qui se traduit par l'abondement se retrouve sur l'aménagement de fin de carrière, la passerelle vers le PERCO (abondement de 100 % avec plafond annuel de 400 euros) ou l'abondement sur le congé de fin de carrière (à hauteur de 30 % avec un plafond de trois mois).

S'agissant de la passerelle vers le PERCO, l'exonération de cotisation n'est appliquée que dans la limite de dix jours par an. D'autres limites existent par rapport au plafond de sécurité sociale (5 656 euros).

Dans la passerelle PERCO, l'abondement suit un régime social et fiscal très favorable avec une exonération limitée à 16 % du plafond de la sécurité sociale.

Ce dispositif permet donc de placer des droits CET vers le PERCO.

Je suis maintenant disposée à répondre à vos questions sur le projet d'accord.

M. MARTIGNONI – Est-ce véritablement la dernière version du projet ? Par exemple, l'article 10 du projet d'accord transmis aux organisations syndicales fait référence au plafond de la sécurité sociale déterminée par l'article D 3154-2 du Code du Travail. Or, à ma connaissance, cet article ne fixe aucun plafond. En vérité, il établit au contraire la possibilité de dépasser le plafond cité dans l'article D 3154-1.

Mme JEHANIN – Nous n'avons jamais parlé de ce point auparavant.

M. MARTIGNONI – Un des représentants du personnel avait évoqué le cas d'un salarié gagnant plus de 100 000 euros auquel il est interdit d'épargner sur le CET.

Je pense que vous vous référez à l'article D 3154-1, à moins que vous n'ayez anticipé les négociations en supprimant le plafond. J'aimerais savoir si l'erreur se situe au niveau de l'article de référence ou plus profondément dans la philosophie même du projet.

Mme JEHANIN – Que souhaitez-vous en réalité ?

M. MARTIGNONI – Je souhaite que le plafond soit supprimé.

Mme DE LAUNAY – Le plafond est une obligation légale.

M. MARTIGNONI – Je vous rappelle que l'employeur a la possibilité de le déplacer s'il donne des garanties. Je ne sais pas ce que vous comptez faire : supprimer le plafond afin de permettre à tous les salariés d'avoir les trois mois d'abondement maximal, ou au contraire mettre en place un plafond. Compte tenu des évolutions du texte depuis la dernière évolution de négociation, nous essayons de comprendre.

Mme JEHANIN – L'article en question n'a pas évolué depuis un an et demi. Nous vérifierons le texte légal. Notre intention est uniquement d'appliquer le plafond légal.

M. TERRIER – Il faudrait réécrire le dernier alinéa du 6.1.4 pour bien préciser que les abondements cumulés dans la limite de trois mois ne s'adressent qu'au 6.1.3 et non du 11.2.

Mme JEHANIN – Nous allons effectivement revoir cette formulation.

M. VERRIER – Il me semble que l'information sur la date de départ en retraite doit être signifiée avec un préavis de six mois. Par conséquent, le salarié peut encore se constituer une épargne au cours de ces six mois et ainsi modifier sa date de sortie. Comment se déroule la période de fin de carrière ?

Mme DE LAUNAY – En général, le salarié en question a déjà réalisé une simulation avec les services en comptabilisant cette période de six mois précédant la retraite. La date de départ en retraite est fixée sur cette base. Il n'est pas interdit de continuer d'épargner pendant les six derniers mois d'activité et les services RH s'adaptent en conséquence.

S'agissant des éventuelles évolutions législatives à venir, les salariés doivent s'en tenir à leur choix sans possibilité de revenir sur leur décision. Si le salarié choisit sa date de départ, il lui revient de l'assumer jusqu'au bout. Je n'accepte pas de réserve de négociation. J'invite, au besoin, les salariés à prendre un délai de réflexion supplémentaire et revenir avec une décision ferme.

M. LAMIRAULT – Le CET est signé au 1<sup>er</sup> juillet. Pour les personnes qui reconvertissent leur prime d'intéressement en jours, l'abondement sera-t-il de 30 ou de 50 % ?

Mme DE LAUNAY – L'abondement s'appliquera selon les conditions au moment du versement, c'est-à-dire 50 %.

M. VERRIER – Nous aimerions que vous remplaciez le terme « Groupe » par « entité ». En effet, le Groupe peut évoluer dans les années à venir au niveau de l'UES (il faudrait citer l'article 2 comme référence).

*La séance est suspendue entre 14 heures 30 et 15 heures.*

M. VERRIER – Nous avons une question de fond en tant qu'organisations syndicales et une de forme en tant que Comité Central.

Le texte proposé est clairement intitulé projet. Or, il n'est pas raisonnablement envisageable de convoquer une autre réunion des organisations syndicales, comme l'a rappelé M. MARTIGNONI tout à l'heure, puis un Comité Central avant la fin juillet.

Vous vous êtes engagés à reprendre quatre points, mais nous n'en connaissons pas encore la rédaction. *A priori*, nous pouvons faire confiance au rédacteur DRH qui en sera l'auteur, mais nous aimerions tout de même vérifier ces quatre points *de visu*. Nous ne pouvons donc pas nous prononcer sur « un texte non définitif ». En revanche, nous pouvons nous prononcer sur le principe de votre engagement de compléter le texte.

Nous vous proposerons que ces modifications fassent l'objet d'un avenant. Les organisations syndicales et les élus pourraient ainsi se prononcer dès aujourd'hui, certains considérant que le projet peut être approuvé sous réserve que l'avenant soit également approuvé. Êtes-vous d'accord pour que les quatre points fassent l'objet de la rédaction d'un avenant à effet rétroactif au 31 juillet ?

Mme DE LAUNAY – La consultation d'un CCE sur un projet d'accord ne porte pas forcément sur la version définitive d'un accord mais sur les grandes lignes et les points-clés. Le Code du Travail n'exige pas de consultation sur la version définitive mais sur l'esprit et les modalités globales d'un accord. Je ne suis donc pas perturbée par votre absence d'avis sur une version définitive de l'accord, car je considère que nous sommes déjà parvenus au terme des négociations. Les modifications ultérieures ne remettront pas en cause l'esprit de l'accord.

J'ai indiqué que j'étais favorable à la précision concernant les personnes en situation de handicap et à la mention de réduction de 10 % du temps de travail. Sur la sortie du CET, je n'ai pas donné de réponse définitive. Je ne prends aucun engagement à ce sujet. Nous allons également regarder le point sur le capital-décès.

M. VERRIER – Nous avons parlé ce matin de l'indicateur 641 comme assiette. Je ne vois pas pourquoi l'assureur refuserait ce qui entre dans ce cadre.

Mme DE LAUNAY – Je n'ai pas d'opinion à ce sujet.

M. VERRIER – Il faut l'exiger.

Mme DE LAUNAY – Je pense que vous pouvez rendre un avis sur un texte qui n'est pas définitif.

M. TERRIER – Il est décevant de consulter le CCE sur un texte non achevé. La CFDT ne peut donc se positionner aujourd'hui. Il m'est impossible de demander aux membres de la CFDT de se prononcer sur un texte, dont je ne connais pas la version définitive. J'appelle donc le groupe CFDT à s'abstenir lors du vote.

Mme DE LAUNAY – Je ne vois pas pourquoi vous ne pouvez pas rendre un avis sur un projet qui ne peut évoluer qu'à la marge. L'esprit et les modalités structurantes sont déjà présents.

M. TERRIER – Non, la rédaction de l'article 624 ne se situe pas du tout à la marge.

Mme JEHANIN – Je peux demander l'organisation d'un CCE avant la fin juillet ou bien revenir dans un quart d'heure avec une nouvelle rédaction.

Nous ne pouvons pas prendre plus d'engagements que ceux sur lesquels nous nous sommes engagés.

Nous nous engageons sur le respect des limites de travail pour les personnes handicapées, sur la réduction de 10 % du temps de travail quel que soit l'aménagement horaire du salarié, et la rectification de l'article D 3254-1. Avec ces trois modifications, vous avez clairement une visibilité sur l'accord de demain. Ces ajustements ne changent pas la teneur de l'accord.

Pour l'article 6.1.4, il s'agit uniquement d'un problème de rédaction. L'avis du CCE, quel qu'il soit, ne conduit pas automatiquement à la signature. En tant qu'élus, vous votez comme bon vous semble. La négociation ne se déroule pas en tout cas au sein de cette instance.

M. GENETELLI - Il existe une confusion entre les rôles du CE, du CCE et des organisations syndicales. Le but du CCE est de rendre un avis sur un projet d'accord. L'avis rendu par le CCE doit permettre à la Direction d'influer sur le projet. Cela nécessiterait une nouvelle réunion sur la base des remarques émises par le CCE. Le CCE ne doit pas normalement se cantonner à un rôle annexe mais véritablement peser sur le projet.

Nous nous étonnons qu'une réunion postérieure au CCE ne soit pas programmée. Il n'est pas normal qu'un projet de texte soit présenté en CCE alors que les organisations syndicales n'ont pas été réunies pour rediscuter de la version finale. A la dernière réunion, des observations ont été formulées et la Direction n'a pas communiqué clairement sur les modifications apportées. Elle a choisi de ne pas réunir les organisations syndicales et de présenter le projet directement en CCE. Les organisations syndicales auraient dû être averties des modifications réalisées par la Direction. Or nous avons simplement reçu un projet d'accord.

La Direction a une responsabilité dans la confusion car le texte définitif est présenté en CCE et non pas au préalable aux organisations syndicales. Je pense donc que les négociations devraient suivre une procédure plus cohérente.

Sur le fond de l'accord, en l'état des textes et de l'avancement des discussions, FO appelle à l'organisation d'une nouvelle réunion dans le cadre de négociations normalisées.

Force Ouvrière a toujours nourri de larges réticences sur le CET. Idéologiquement, le couplage au PERCO est un mécanisme contestable car il suggère qu'il faut travailler plus pour obtenir sa retraite. La logique poursuivie est que le financement de la retraite repose entièrement sur le salarié dans un cadre purement individuel. Ainsi, ce mécanisme invite à se constituer une retraite individuelle par capitalisation et donc à faire confiance à sa propre capacité d'épargne. Un tel système engage également à faire confiance aux marchés financiers plutôt qu'à la solidarité intergénérationnelle comme le permet la retraite par répartition.

En outre, le mécanisme CET couplé au PERCO se soustrait à l'assiette finançant les régimes par répartition.

Force Ouvrière ne partage pas ce choix de société.

Les réticences de FO portent aussi sur l'autorisation d'une sortie différée en temps. En effet, le « travailler moins » de demain nécessite un « travailler plus » aujourd'hui. Or, le fait de travailler davantage peut nuire à la santé, d'autant que le mécanisme du CET – méconnu de nos collègues – est particulièrement désavantageux. Ainsi, 210 jours épargnés (soit une année normale de travail) n'ouvrent le droit qu'à neuf mois et demi de congés, de surcroît rémunérés hors primes.

FO sait bien qu'une partie des seniors veut toutefois profiter du CET pour partir plus tôt en retraite, *a fortiori* quand l'allongement de la durée d'activité ne cesse d'être retenu comme seul financement possible de la retraite. D'ailleurs, la Direction devrait s'interroger sur son projet d'entreprise qui ne mobilise pas l'ensemble des seniors.

FO a abordé ces négociations sur le CET avec trois objectifs :

- Le maintien et l'harmonisation des droits, que nous considérons comme acquis, sur les jours déjà épargnés.
- Faire en sorte que le mécanisme CET-PERCO ne soit pas privilégié au détriment d'un mécanisme CET (sortie en temps par le biais d'un encouragement à abondement de l'employeur).
- Atténuer les efforts particulièrement contraignants en termes d'épargne lorsque les collègues souhaitaient partir plus tôt en retraite.

Dans ce cadre, FO se réjouit d'avoir pu contribuer au maintien et l'harmonisation des droits sur les jours épargnés. En revanche, sur les deux autres points, malgré quelques avancées que nous avons contribué à obtenir, les résultats restent pour nous insuffisants. Le mécanisme CET-PERCO demeure largement privilégié par le biais de l'encouragement à abondement de l'employeur. Ainsi, pour bénéficier de l'abondement employeur maximal prévu pour la sortie en temps, soit 66 jours, il faut avoir épargné 66 jours dans le cadre d'un mécanisme CET-PERCO et 220 jours dans le cadre du mécanisme CET sortie en temps.

Le plafonnement de l'abondement n'intervient pas dans le temps, car au-delà de 16 ou 17 ans, l'abondement continue d'augmenter, ce qui n'est pas le cas pour une sortie en temps, plafonnée à 70 jours au bout de trois mois.

Par ailleurs, les efforts demandés aux collègues souhaitant partir plus tôt en retraite demeurent trop contraignants. En effet, l'abondement est insuffisant, en raison du taux et du plafonnement, d'autant plus que les congés pris dans le cadre de l'utilisation du CET ne sont pas reconnus comme du travail effectif. Ceci se répercute sur les droits à congés et les primes.

En conclusion, ce projet est insuffisant, largement en-deçà du système existant précédemment à Médéric. Pour ces raisons, FO s'abstiendra. Nous demandons une réunion de négociation pour mener une ultime discussion car, en l'état, oui, le projet est insuffisant.

Mme DE LAUNAY – Je ne répondrais pas à cette déclaration mais vous connaissez mon point de vue.

M. MARTIGNONI – Pour la CFE-CGC, nous répétons que les négociations ne sont pas terminées. Des évolutions ont été apportées à ce projet d'accord, ce qui nécessiterait au moins une nouvelle réunion pour en discuter. Mme DE LAUNAY, vous avez dit vous-même que vous ne vous prononciez pas car la rédaction du projet n'est pas encore finalisée. Le groupe CFE-CGC ne se prononcera pas non plus sur cette consultation car nous estimons que nous ne sommes pas consultés sur l'ultime version proposée éventuellement à la signature des organisations syndicales.

Nous soulignons que l'instance d'aujourd'hui est un CCE et non une réunion de négociation. Il aurait tout de même été préférable d'organiser une réunion de fin de négociation, même avec des délais très courts. Les élus CFE-CGC refuseront donc de voter sur ce projet d'accord.

M. LAMIRAULT – Nous nous associons à la CGC pour un refus de vote. Nous ne participons pas à la négociation et le CET est revu à la baisse. Ni les salariés ni nous n'adhéreront à cet accord.

Mme DE LAUNAY – Nous verrons bien s'il est utilisé. Je vous donne rendez-vous dans quelques années.

M. TERRIER – Nous allons voter « abstention ».

Mme DE LAUNAY – Quand un accord est finalisé à 99 %, j'ai du mal à accepter un refus de vote pour des questions de forme. Une telle position ne peut être formulée qu'au sein d'un groupe paritaire ?

M. HALBERSTADT – Nous n'avons pas la même conception des questions de forme.

Mme DE LAUNAY – Je considère que votre position est purement formaliste. Je suis surprise que vous adoptiez un tel comportement sur un projet de solidarité abondé à 30 %.

M. LECUYER – Il existe un problème de fond.

Mme OSSART – Le plafond de 22 jours est trop bas.

Mme DE LAUNAY – Votre discours manque de cohérence. Vous êtes pourtant les premiers à souligner que les salariés sont fatigués car ils travaillent trop.

D'ailleurs, à titre personnel en tant que DRH, je ne suis pas favorable à ce type d'accord et je m'efforce tout de même de respecter les souhaits exprimés par les organisations syndicales. Si cet accord ne tenait qu'à moi, les jours stockés sur le CET seraient beaucoup plus limités. En effet, j'estime que l'équilibre de vie consiste à prendre l'intégralité de ses vacances et ne pas économiser des jours de repos, en se sentant indispensable, pour une potentielle vie ultérieure. Personnellement, je prends l'intégralité de mes vacances sans aucun état d'âme.

J'encourage tout le monde à prendre des vacances. J'ai donné des consignes claires à mon équipe : trois semaines de congés minimum, quatre si possible. Je ne souhaite pas que la fatigue provenant du manque de repos des salariés se traduise par une augmentation de l'absentéisme des arrêts maladie. Je prends mes responsabilités et suis soucieuse de préserver l'équilibre des salariés. Ma position est cohérente avec la politique : le bon équilibre de chacun repose sur un bon dosage entre vie personnelle et vie professionnelle. Il faut savoir s'aménager des plages de repos plutôt que de stocker des jours.

M. GENETELLI – FO souscrit totalement à l'avis que vous venez d'exprimer. Nous avons clairement exprimé notre désapprobation à la logique du « travailler plus », préjudiciable pour la santé des salariés.

Mme DE LAUNAY – J'envisage de croiser les données relatives aux arrêts maladie et au CET. Le bon équilibre de chacun repose sur une bonne adéquation entre vie personnelle et professionnelle.

M. TERRIER – La CFDT a demandé que le treizième mois et la prime d'intéressement puissent abonder le CET justement pour que les salariés prennent leurs congés normalement. Vous ne pouvez pas nous prêter des opinions qui ne sont pas les nôtres.

M. GENETELLI – FO considère que l'effort de stocker des jours sur le CET est déjà en soit considérable. De plus, nous avons rappelé que ce mécanisme est défavorable.

Mme DE LAUNAY – Cet effort correspond à un choix du salarié.

M. GENETELLI – Nous savons très bien que des choix sont contraints. Nous constatons que le problème de la population senior n'est pas du tout réglé. Une grande partie de nos collègues ne pense qu'à partir au plus vite à la retraite. Ils sont donc prêts à se rendre malades pour partir le plus vite possible en accumulant leur épargne-temps.

Nous sommes, et la Direction avec nous, obligés de répondre à cette problématique. Vous ne pouvez pas concrètement conserver contre sa volonté une population senior en activité qui vient au travail en traînant les pieds.

L'intégration des seniors est une nécessité, mais elle ne suffit pas à résoudre le problème auquel nous sommes confrontés aujourd'hui. Certains seniors ne pensent qu'à partir.

FO a participé aux négociations pour atténuer les efforts considérables d'épargne.

La Direction est prête à accepter des efforts financiers au niveau du PERCO et nous ne comprenons pas pourquoi elle ne consent pas à des efforts identiques pour limiter l'accumulation d'épargne de nos collègues qui veulent leur retraite plus tôt. Il faut trouver une solution vis-à-vis de ces collègues qui sont prêts à se ruiner la santé pour partir au plus vite à la retraite. En tant qu'organisation syndicale, nous voulons empêcher la dégradation de la santé des salariés et travaillons pour que des mécanismes atténuent cette tendance.

Mme JEHANIN – Nous notons votre refus de vote et abstentions. Cet avis contribue à nous positionner, en tant que Direction, par rapport à une signature potentielle. Nous entendons votre message : le projet présenté aujourd'hui ne correspond pas à vos attentes. Nous retenons votre message qui ne nous invite pas à signer dans l'immédiat. Il est important d'entendre vos voix. Nous sommes néanmoins surpris que ce projet d'accord ne remporte pas plus d'adhésions parmi les élus. Cela nous engage à y réfléchir dans ce délai court de quinze jours.

*Il est procédé à un vote à main levée. 16 votants participent au scrutin (M. BELMONT a quitté la séance entre le premier vote et celui-ci). Il donne les résultats suivants : 11 abstentions, 5 refus de vote.*

### 3. QUESTIONS DIVERSES

#### ↳ Entrée dans le capital de la société LFB

M. VERRIER – Nous avons parlé, en fin de matinée, d'une petite structure représentant un enjeu de 700 000 euros. Je ne comprends pas pourquoi aucune information ne nous a été transmise en réunion préliminaire sur la LFB qui pèse 13 millions d'euros. Cette information n'a pas été communiquée non plus au CCE du 22 juin.

Mme DE LAUNAY – Nous n'y avons tout simplement pas pensé, Mme Jehanin va vous dire pourquoi.

M. VERRIER – Les responsables, qui ont signé le chèque de 13 millions d'euros, auraient pu penser au respect du circuit interne d'informations et de débats.

Mme DE LAUNAY – Je vous donne lecture d'un document précisant la nature de cet investissement :

*« Le Groupe Malakoff Médéric a investi 13 millions d'euros dans une émission obligataire privée à sept ans (50 millions d'euros au total offrant une rémunération annuelle de 4,72 points). LFB est un laboratoire spécialisé dans les dérivés du plasma (numéro un en France et numéro six mondial). Il est détenu par l'agence des participations de l'Etat et bénéficie de ce fait du soutien de l'Etat français. En outre, pour plus de sécurité, nous bénéficions d'une clause de remboursement en cas de changement de contrôle.*

*Nous avons opté pour cet investissement dans le cadre de notre gestion obligataire car la rémunération est attractive et les garanties élevées. De plus, cela apporte une diversification par rapport aux placements existants. En outre, ce placement semble avoir du sens pour un Groupe de protection sociale comme le nôtre ».*

Je pense que cet investissement s'inscrit dans une logique de gestion d'actifs, au sens classique, qui ne constitue pas une prise de participations. La nature de cet investissement explique certainement la volonté de ne pas communiquer à ce sujet. Il s'agit davantage d'un acte financier qu'un véritable geste de nature stratégique.

La prise de participation financière semble avoir du sens dans le cadre de nos activités. Nous n'avons même pas évoqué le sujet en équipe de Direction.

M. VERRIER – Heureusement qu'il existe un CCE pour en parler !

Mme DE LAUNAY – Nous essayons de communiquer en toute transparence sur les entrées et sorties de capital.

M. VERRIER – Nous pourrions presque considérer votre explication comme le rattrapage d'un refus d'explication ! En effet, nous serions arrivés par nous-mêmes aux mêmes conclusions. Et cette information sur LFB figure toujours sur Sésame.

Je constate que nous continuons de travailler en silos. Je considère que cette absence de communication constitue presque un délit d'entrave dans la mesure où 13 millions d'euros ne sauraient échapper à un débat de Comité Central. Nous souhaiterions à l'avenir une communication plus précise que celle qu'il vous a été demandé de lire, (en vous plaçant dans une position inconfortable). Ce texte est particulièrement creux et inadmissible. Nous avons des débats pour des montants de 700 000 euros, comme ce matin, et même parfois inférieurs et là aucunes démonstration.

Il convient donc de hiérarchiser les sujets à traiter : 13 millions d'euros représentent plus d'un mois et demi de masse salariale.

Mme DE LAUNAY – Ces 13 millions d'euros, une somme considérable en soi, doivent être rapportés à la gestion d'actifs de 14 milliards d'euros.

M. VERRIER – La somme que vous citez inclut l'ensemble des réserves AGIRC-ARRCO, les fonds sociaux et les retraites. La gestion représente en vérité quelques centaines de millions d'euros. Je répète donc que cette somme de 13 millions d'euros est significative, comparativement à un montant d'investissements de moins de 700 millions d'euros débattu 1h30 ce matin.

## ↳ CAP3M

Mme DE LAUNAY – Nous avons réalisé la première bascule sur le nouveau système jusqu'au 10 juin. Afin de sécuriser la paye, nous n'avons pas ouvert tous les processus « d'e-collaboratifs » avant le 20 juin. Nous avons donc concentré toute l'activité sur la production de la paye et sa

vérification avec des ajustements non négligeables sur les systèmes financiers. Quelques erreurs inévitables ont été signalées mais dans une proportion très faible.

M. VERRIER – Nous nous interrogeons sur les efforts déployés pour que les collègues maîtrisent les nouveaux outils.

Mme DE LAUNAY – Nous positionnons davantage de ressources permanentes sur CAP3M car, visiblement, les équipes n'ont pas été correctement dimensionnées. Nous réalisons aussi une montée en compétences pour les salariés qui possèdent déjà une expérience en veille qui mérite d'être rafraîchie. La montée en puissance progressive génère des retards au démarrage car les salariés n'ont pas encore atteint leur capacité maximum en termes de capacité de travail. Nous avons donc mis en place un programme de formations complémentaires pour atteindre un rythme de croisière en septembre.

M. VERRIER – Envisagez-vous de faciliter les déménagements ? Il serait intéressant de travailler sur les possibilités de logements pour les personnes intéressées par des postes ouverts à Saint-Quentin. En l'état, le seul point de blocage réside dans les conditions d'accès. Le parc locatif sur place est véritablement bloqué en l'absence d'initiative de la Direction. Dans le cadre de la future Commission logement, des pistes pourraient être étudiées, mais il appartient dès à présent à la Direction Immobilière de lancer des initiatives directes.

Mme DE LAUNAY – Nous nous efforçons d'agir sur les problématiques de logement mais nous ne pouvons pas régler tous les sujets d'ordre privé (présence d'un conjoint, mode de garde alternée, parents dépendants etc.).

Mme GUELMANI – Les salariés de CAP3M appartiennent-ils bien à A3M ?

Mme DE LAUNAY – Les salariés CAP3M sont salariés du Groupe à part entière même s'il existe bien une confusion entre ADP et CAP3M.

Mme GUELMANI – En fait, ADP est chargé du calcul de la paye à partir des éléments fournis par des salariés A3M.

Mme DE LAUNAY – Oui, les salariés A3M s'occupent notamment des corrections dans Wintime. Ils gèrent aussi les embauches, les départs, les mobilités et les promotions.

La prise en main du nouvel outil est satisfaisante d'après les retours qui nous parviennent. Il serait intéressant d'établir un bilan en octobre.

M. VERRIER – Vous devriez également anticiper la simplification des feuilles de paye, sujet actuellement en discussion au Parlement. Je pense que nous devrions prévoir des réunions transversales qui permettent de recueillir, entre autres, les demandes de rattrapages, d'oublis ou d'erreur : le DIF, la GMP etc.

Mme DE LAUNAY – Je rappelle que la paye est désormais clôturée beaucoup plus tôt, aux alentours du 10 ou 12 du mois.

M. VERRIER – Nous relevons des problèmes d'homogénéité de dates entre l'assiette du risque et celle des charges pour la prévoyance, et d'autres.

Mme GUELMANI – La médecin du travail n'a pas accès au profil médical car elle est prestataire. Il semble que seule Madame DRUON-PEYRAT puisse le consulter. J'aimerais donc obtenir des précisions à ce sujet. Que contient ce profil médical et pourquoi le médecin du travail n'y a-t-il pas accès ?

Mme DE LAUNAY – Je note ce point et je vous apporterai une réponse.

M. VERRIER – Un PV de Laffitte fait état de l'impossibilité de transfert de ces données d'un médecin du travail à un autre.

Mme DE LAUNAY – Je ne sais pas à quoi correspond ce profil médical. En tout cas, toutes les déclarations CNIL ont été réalisées.

↳ Présentéisme

M. VERRIER – Nous souhaitons que vos engagements, (et ceux que M. CHARRON avait formulés avant vous), soient tenus. Nous voulons éviter les diktats sur le présentéisme, notamment en raison des problématiques de transport. Il nous semble qu'il existe un mouvement actuel autoritaire sur les exigences de présentéisme. Cette tendance est absurde et témoigne d'une incompréhension de l'attente des clients.

Mme DE LAUNAY – Par principe, je suis favorable à une présence sur certaines plages horaires. Nous nous appuyons sur l'intelligence collective pour couvrir au maximum les plages horaires stratégiques. Des métiers reposent sur des astreintes obligatoires qu'il faut respecter. Vous pouvez toutefois remonter des situations d'abus dans les DP ou les CE locaux.

Je note que les salariés de la retraite ont été autorisés à quitter le travail à 17 heures 30 (au lieu de 18 heures 30) pendant l'été. Les directions savent donc s'adapter aux situations. Nous serons d'autant plus souples si nous demeurons dans le cadre d'une bonne intelligence collective.

M. VERRIER – Certains managers semblent regretter les plages d'horaires fixes. Ils exigent régulièrement une présence à 12 heures 30 ou à 18 heures 45. Cette absurdité quasi militaire pose la question de fond entre l'autorité et la productivité. Il n'est pas demandé aux salariés de faire du présentéisme. Il me semble constater un retour au conservatisme sur le respect borné des horaires fixes.

Mme DE LAUNAY – Je rappelle simplement l'importance de la notion d'intelligence collective. Je ne souhaite pas, par exemple, que tous les membres de mon service partent déjeuner ensemble à 11 heures 45, alors que cet horaire correspond à un pic d'activité.

M. FARINET – Nous avons entendu parler d'une commission de suivi des horaires qui interviendrait sur les problèmes de suivi des permanences téléphoniques. A chaque fois que j'entame un dialogue avec ma hiérarchie, celle-ci dit attendre une réponse de la commission de suivi. Je demande donc au Secrétaire si cette commission de suivi existe bel et bien. Si tel est le cas, travaille-t-elle réellement ? Le dialogue social semble en dépendre.

M. VERRIER – Il était prévu une commission de suivi dans le projet de texte visant globalement en un rapprochement entre horaires mobiles ex Malakoff et horaires mobiles ex Médéric. En effet, M. CHARRON semblait nourrir une prudence, face à ses collègues autres directeurs, peu favorable à l'idée de suppression des plages fixes ex Médéric. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle j'ai abordé cette question tout à l'heure. Dans le cadre de l'accord, une commission de suivi aurait dû être convoquée dans l'hypothèse où la période test aurait démontré que nous pouvions travailler aussi bien sans plages fixes. Cette commission de suivi se serait réunie en cours de période test en cas de problèmes manifestes avec les plages mobiles.

L'accord prévoit aussi la disposition habituelle permettant de réunir en commission les organisations syndicales signataires pour adaptation annuelle.

Toutefois, je répète que la commission de suivi dédiée n'était liée qu'à la période test. Elle a donc été « abolie » à partir d'octobre car il n'existait alors plus de motifs de remettre en cause la fin des plages fixes.

M. FARINET – La Direction ne peut donc pas nous renvoyer vers une décision de la commission de suivi qui n'existe plus.

Mme GUELMANI – Je me souviens que Mme JEHANNIN avait reconnu que la présence après 18 heures 30 pour certaines activités n'était pas nécessaire.

Mme JEHANNIN – Ce ne sont pas mes propos exacts. Comme l'a rappelé M. VERRIER, la commission de suivi visait à accompagner la période test au cours de la première période de vie de l'accord depuis juillet 2010. Le point de blocage se situe effectivement sur les permanences. Nous ne disposons pas de statistiques nous permettant d'évaluer la pertinence d'une permanence.

Mme MERLET – Il existe pourtant des statistiques téléphoniques prouvant qu'aucune communication n'est reçue après 17 heures 30.

M. FARINET – Au niveau national, l'OMNIREP est toujours accusé de bloquer sur le sujet des permanences. Or nous ne sommes pas là « pour bloquer » et je suis ulcéré par ces accusations formulées en permanence.

Mme MERLET – Il nous a été dit que nous devons assurer une présence de 50 % dans les services.

M. FARINET – Je n'ai trouvé aucun écrit sur ce chiffre de 50 %. Il s'agit simplement d'une pratique habituelle.

Mme DE LAUNAY – Oui, M. VINÇONNEAU avait rappelé qu'il s'agit d'une pratique. Je n'y souscris pas personnellement : c'est à voir selon les périodes de l'année.

Mme GARCIA – Je vous invite à penser aux conditions de travail des collègues du 39-32 qui essuient les remontrances des clients quand personne ne décroche le téléphone en gestion.

M. FARINET – Je répète que le principe des 50 % de présence n'est écrit nulle part et ne pourra donc jamais être imposé. Il ne fait pas partie d'un accord ou d'un écrit négocié paritairement.

Mme DE LAUNAY – Il faut simplement savoir régler les situations individuelles. Seuls des ajustements à la marge paraissent nécessaires. Les consensus sont souvent appelés à évoluer. La rentrée est une période propice pour remettre à plat ce type de sujet au sein des équipes.

*La séance est levée à 16 heures 30.*

**Le Secrétaire**

**M. VERRIER**