Flash AGSH SIEGE

Long is the road …

SOMMAIRE

- **Actus**
- **Verbatim**
- Les **Brèves**
- **FOCUS**

EDITO : *« le recap' de l'été" …*

*Et la **Retap'** de la rentrée des syndicats … n'en prenez pas ombrage, le calendrier électoral du CSE est **AU DEPOT DE LISTE**, c'est le moment de se lancer, après ce sera fermé pendant 42 mois. Notre seul propos ici appuie le besoin de « nouvelles têtes », pas dans le cliché syndical (on est CAT, hors « standards »), et de s'en parler maintenant. Les élections sanctionnent près de 4 ans de service aux autres … votre soutien, votre implication « ++ », sont importants.*

LES ACTU

- **Négociation Handicap :** les 2 prochaines réunions sont prévues **les 11 et 30 septembre**, l'objet est la renégociation de l'accord existant.

- **CAFDI,** liée à l'accord Handicap avec un « Fonds de Développement des Initiatives », la commission d'attribution se rencontre le **30/09**. Le fonds est utilisé pour faciliter des projets portés par les salariés du Socle Social Commun en vue de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **EGA-PRO,** la commission se réunit le 3 novembre. Plus que jamais, à l'heure des stigmatisations constantes, la notion d'égalité professionnelle au-delà des genres, origines, âges, a sa place. La reconnaissance des compétences, le droit à la chance de progresser, sont des débats qui doivent revenir au centre du parcours professionnel.

- **Les Commissions (suivis d'accord) SANTE et PREVOYANCE** se réuniront mi-novembre et début décembre. Après l'échec de la négociation « Harmonie » mi 2025 et la situation des comptes de la santé … les débats également houleux.

- **Epargne retraite,** avec une réunion extraordinaire du conseil CSER fin septembre, devant étudier la mise en œuvre de la **loi Industrie Verte** (d'ici à mi-2026) et ses impacts en particulier sur la gestion du PERO.

Nb : … Ces quelques sujets imagent une partie du travail non pas d'élu(e)s de CSE mais bien des syndicats signataires des accords. Dont l'importance se déterminent aux élections CSE (confusant parfois, certes).

Les élu(e)s ont cependant bien les dossiers de réorganisations à étudier … Vive le « Récap de l'été » … une autre paire de manches …

- **Réorganisations et réductions de budgets**

Le calme de l'été est trompeur … il y a vraiment nécessité de clarté et transparence de la part de la Direction. *Attention au tournis …*

S'ajoute aux 10 réorganisations listées en juillet, celle de la **Communication** interne / externe. Qui détonne par … l'absence de communications dans les bonnes et dues formes. L'art de faire et défaire avec les équipes qui doivent suivre.

S'ajoutent les impacts des résultats de **GRP**, il faut **réduire** budgets et ressources … pour quels impacts sur les équipes mobilisées ? Le sens donné à l'effort. On le voit **ailleurs**, dans les budgets projets (**SI** par exemple) avec des coupes dans les moyens prévus. Également là où les systèmes permettant de la productivité … justifiant de réorganiser … ne voient pas le jour, ou seulement en phase pilote inachevée.

Ici on peut se référer au **Trading Shipping** et les outils d'IA attendus (*en vain ?*). Sujet qui amène aux suppressions de postes en France *(=> Athènes)*, certes sans licenciements, … avec incitation au départ des séniors. Ça rappelle **TGFS et TGITS** avec la Roumanie. La délocalisation est-elle encore une panacée, … *une exemplarité pour la Nation ?*

Tout ceci en observant que les postes vacants sont **supprimés** dans les réorganisations récentes, que les commandes de **ressources externes IT** sur postes vacants sont bloquées (interdites) à partir de fin septembre … de prochaines disparitions pures et simples de postes ?

Youpi, de quoi devenir … marteau ? A défaut d'avoir des collègues qui vous représentent.

Flash AGSH SIEGE

Séquence VERBATIM

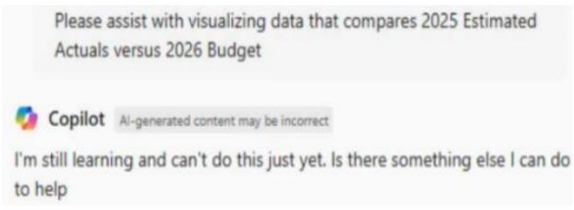
Vu sur Viva Engage : « *je suis représentant syndical (…) en ce qui me concerne, mes collègues et mon management sont admiratifs et reconnaissants du fait que je ne délaisse pas mon « vrai métier » tout en m'impliquant d'un point de vue syndical. (…) c'est une expérience très enrichissante et pas du tout incompatible avec un engagement opérationnel fort* 😊»

BRÈVES de COMPTOIR

DES « *TOURS* » …

Au CRES … *eh oui, il n'y a pas que les « Tours » à l'AGSH* : **nouveau changement de chef d'établissement** et donc de président de CSE au 22 septembre prochain. **Quentin SOHET** avait pris le poste et à peine 6 mois plus tard nous accueillons **Leila VANDENABEELE**.
Bienvenue à elle.

Compassion de rigueur pour l'IA
L'été a été marqué par des clips projetés dans les ascenseurs et autres écrans en parlant de Copilot et du « meilleur collaborateur ».
Nous considérons que le *meilleur collègue*, demeure un humain ou une équipe humaine, l'IA étant un outil. S'il était plus on le plaindrait pour son EIA avec ce genre de réponse … un humain ne peut se le permettre.



L'IA et Copilot s'immiscent partout, sans s'y opposer il nous faut revoir ensemble les impacts sur les modes de travail, sa maitrise, le maintien des compétences, la place de l'humain au poste de travail, la question des formations et … du remplacement des postes. Pour les plus anciens l'IA rappelle la robotisation des années 80, la productivité industrielle des années 90.
Du bon certes, mais forcément un impact sur les métiers, l'humain.

JOB GRADING …
Un projet qui mériterait une communication claire, assumée, responsable car vous (managers compris) remontez des questions et même l'impression désagréable d'y voir une façon de peser sur la masse salariale.
D'autant que depuis la politique de rémunération affichée fin 2023 au nom de la clarté, un flou s'installe … que ce soit sur les impacts **NP**, le soi-disant **10%** « promotion des cadres » (même à ISO NP), ou la connaissance de sa position sur le « nuage de points » versus la notion de **tranche 0,75 – 1,4** d'un salaire « marché » lui-même abscons.
Ce dernier sujet s'inscrit dans la **transparence** annoncée, mais alors pourquoi certains TD hésitent-ils à vous le montrer ?

ASTUCES … *vos droits*
La santé mentale est un sujet aujourd'hui connu, voire reconnu. Il couvre toutes ces situations de collègues qui souffrent de comportements - environnements nuisibles quoiqu'en disent les campagnes *Better Together* et autres interprétations de sondages internes.

Vos options en interne sont connues … **manager**, élu(e)s, syndicats, **référents RPS, médecine du travail** en 1er niveau.
Comité d'Ethique ensuite, syndicats toujours.
Si cela ne suffit pas, il reste l'externe …
Prud'hommes et Inspection du travail (lien).
A force de non-dits, il faut malheureusement parfois en arriver là. Des collègues le font, sans grande publicité. Mais avec un dossier légitime … ça fonctionne.

Santé au travail : arrêts de travail (plus ou moins longs), années sabbatique, départs silencieux, … levons l'omerta. **Parlez-en**. Pour vous et pour les autres, les maux cachés nuisent à toutes et tous, et aussi à l'entreprise. *La souffrance au travail ne doit PAS avoir de beaux jours devant elle.*

Flash AGSH SIEGE

FOCUS GEPP versus le Plan Séniorité … ça vient ?

La GEPP est visible pour les dispositifs de fin de carrière et non la gestion « *du reste de ta vie* », à savoir le parcours professionnel dans sa globalité. **C'est un travail à faire** (*à bon entendeur de la Direction …*).

Dans la lignée du Plan Séniorité national, nous attendons toujours des signaux forts pour les salariés qui sont motivés par les challenges après 50 ans (et jusqu'à la retraite).
Faisons ici une petite synthèse en termes d'**emploi, maintien, transmission** de ce que dit le document **« ANI du 14 novembre 2024 »**, qui présente les projets d'accords **nationaux** interprofessionnels :

✅ **Thèmes obligatoires :**
- Recrutement, maintien dans l'emploi, transmission des savoirs.

✅ **Thèmes facultatifs :**
- Formation, santé au travail, conditions de travail, management, etc.

✅ **Objectifs :**
- Augmenter le taux d'emploi des 60-64 ans (actuellement 38,9%).
- Améliorer les conditions de travail et la formation.

Nouveaux dispositifs nationaux pour les salariés seniors

🗓️ **Rendez-vous mi-carrière (45 ans)**
- Entretien renforcé dans les 2 mois suivant la visite médicale.
- Bilan santé, compétences, formation, mobilité, prévention de l'usure.

🗓️ **Entretien de fin de carrière (60 ans)**
- Bilan sur le maintien en emploi, retraite progressive, aménagements possibles.

🆕 **CDI senior (expérimental, 5 ans)**
- Fin possible à l'âge de la retraite à taux plein, sans contribution patronale de 30%.

🆕 **Retraite progressive (plus attractive)**
- Dès 60 ans avec 150 trimestres.
- Refus possible par l'employeur, mais recours via le CSE.
- Possibilité de cotiser sur un temps plein même en temps partiel.

🆕 **Temps partiel de fin de carrière**
- Sur le même ou un autre poste, y compris pour les forfaits jours.
- **Compensation** possible de la perte de revenu.
- **Réversibilité** si accord des deux parties.

Nous verrons nos accords, ce qui est déjà couvert, ce qui peut être mieux bien sûr.

FOCUS droit social - protection de la grossesse : le licenciement peut être justifié par l'obligation de prévenir les risques psychosociaux

Aps!

📢 Dans une décision du 27 mai 2025 (n°23-23.549), la Cour de cassation a illustré ce principe et a validé le licenciement d'une salariée enceinte ayant refusé sa mutation sur un poste équivalent situé dans un autre établissement, celle-ci ne pouvant pas être maintenue dans son service sans risques psychosociaux (RPS), tant pour ses collègues que pour elle-même.

🔎 Dans cette affaire, le contrat d'une salariée (manager) a été suspendu en raison d'arrêts maladie, de deux congés de maternité, puis d'un congé parental d'éducation. Les représentants du personnel ont été saisis d'un risque de dégradation des conditions de travail de l'équipe liée à la perspective de son retour. Les élus ont finalement conclu qu'une réintégration de l'intéressée à son poste engendrerait des RPS graves, tant pour celle-ci que pour son équipe, de sorte qu'il convenait de lui proposer un autre poste équivalent, que la salariée a refusée.

La Cour de cassation considère que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de l'intéressée car aussi tenu par son obligation de sécurité et de prévention des RPS. Des circonstances objectivement établies, telle que l'existence de RPS graves et le refus d'une mutation, peuvent ainsi justifier le licenciement.

Flash AGSH SIEGE

FOCUS Nouveautés à partir du 1er septembre 2025

Retraite progressive accessible dès 60 ans (hors accord GEPP)

📌 **Qu'est-ce que la retraite progressive ?**
C'est un dispositif qui permet de **réduire son temps de travail** (entre 40 % et 80 % pour les salariés du privé, 50 % à 90 % pour les fonctionnaires) tout en percevant **une partie de sa pension de retraite**.
Le but : préparer en douceur son départ à la retraite tout en continuant à cotiser.

✅ **Conditions pour en bénéficier :**
Avoir **60 ans** ou plus
Avoir **150 trimestres cotisés minimum**
Passer à temps partiel dans les limites prévues par la loi
Obtenir l'accord de l'employeur sur la réduction d'activité

💡 **Bon à savoir :**
Les périodes travaillées continuent de **compter pour le calcul final de votre pension**.
Les démarches se font via le site www.info-retraite.fr , en joignant l'attestation de l'employeur.

Prélèvement à la source : un taux individualisé par défaut pour les couples

Jusqu'ici, les couples mariés ou pacsés avaient par défaut un **taux commun** de prélèvement à la source (calculé sur les revenus du foyer).
À partir du **1er septembre 2025**, l'administration appliquera **par défaut un taux individualisé** : chacun paiera l'impôt **en fonction de ses propres revenus**.

📌 **Concrètement :**
Si l'un des conjoints gagne plus, il paiera un taux plus élevé, et l'autre un taux plus faible.
Ce système est jugé plus équitable, mais **vous pouvez toujours demander à conserver le taux commun** via votre espace personnel sur impots.gouv.fr.

💡 **Exemple :**
Avec le taux commun, le conjoint qui gagne moins peut subir un prélèvement élevé.
Avec le taux individualisé, le prélèvement est adapté à la réalité de ses revenus.
Arrêts de travail : fin des formulaires papier non sécurisés

Rejet des arrêts maladie établi sur un formulaire papier par l'Assurance Maladie.

📌 **Objectif :**
Renforcer la sécurité et éviter les fraudes.
Encourager l'utilisation de la télétransmission ou des nouveaux formulaires sécurisés.

⚠️ **Attention :**
Si vous fournissez un arrêt sur un ancien formulaire non sécurisé, **il ne sera pas pris en compte** et vous risquez de perdre vos indemnités journalières.
Il est donc important de vérifier que votre médecin utilise les bons supports.

Flash AGSH SIEGE

FOCUS … le management 2.0 oublie les fondamentaux ?

Equipes et managers sont confrontés à une vision du management qui casse les codes, depuis l'instauration du concept *Better Together* et ses déclinaisons, accentuée par des réorganisations à la volée qui n'aident en rien l'esprit d'équipe, quand les personnes et le cap donné changent constamment.
Alors certes « *il faut savoir évoluer* » … pourquoi pas, ne fâchons pas Darwin.

Néanmoins on constate que le management 2.0 est mis à mal au regard de ces réorganisations, des déstabilisations des équipes, de ce qui est demandé aux managers (*en ajout ou retrait rapide de responsabilités*), de la dégradation de la santé mentale … alors qu'il est important d'avoir du temps pour construire une équipe, autant que pour identifier et prévenir les signaux de démotivation, mal être.

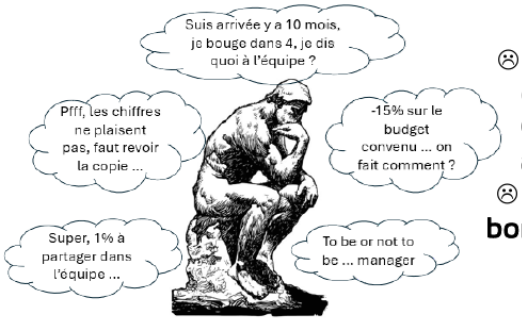
D'un côté les équipes dénoncent de plus en plus de managers qui exécutent des taches imposées, « *pour s'en sortir* », sans prendre un vrai leadership pour créer une équipe. De l'autre en effet des managers qui naviguent à coup de changements de cap, de poste, d'objectifs modifiés (*de budgets coupés, quand ils ne sont pas abandonnés)*, d'uniformisation de leur rôle à coups de « *mots pour en parler* » (*consignes*).

Vous le dites, et 2 verbatims résument l'état d'esprit et les facteurs de « *casse humaine* » (dans le texte) :

- « *OK pour la transformation, pour changer, pour s'adapter en flux continu … mais attention lors des évaluations sur objectifs à se rappeler de l'historique, de cette pression et changements de caps, et de l'effort que ça nécessite* ».
- *« Nous avons une équipe de GO (goodies, afterworks, séminaires, gâteaux… coulent à flots) mais pas une équipe d'entrepreneur ».*

Nous ne pointerons pas les uns contre les autres ici, c'est un raccourci pour qui veut trouver des coupables en jouant de la zizanie plutôt que de l'union. **C'est la culture même de l'entreprise sur la notion de Manager qui doit être repesée, repensée.**
Oui il faut évoluer … **autrement**, sans être taxé de résistance au changement.

Il est demandé avant tout d'exécuter, d'évaluer sans comprendre, de gérer des indicateurs au nom de ce qu'on veut y voir… Il y a une volonté de former les managers à cela, c'est systémique. Des grilles, des normes, des ordres, une pensée unique … Est-ce cela être un(e) manager ? Vraiment ?



☹ Exit la faculté de penser, de l'adaptabilité, d'être dans le réel, de vivre le travail et la vraie vie des équipes …
☹ Exit cette faculté de réflechir, douter, chercher des solutions, **arbitrer et assumer**.
☹ Exit cette notion de **bon sens des salariés nécessaire à la bonne marche au quotidien des activités**.

Il y a comme un déni du réel, un refus de ce qui dérange, ce qui est complexe, ce qui sort des lignes tracées, des cases … finalement la richesse de l'humain.
Avec finalement moins d'écoute de celles et ceux qui vivent le travail (*cf les dernières réorganisations où même les managers découvrent les décisions*), plus de communications « bisounours » pour éviter de poser les sujets réels à traiter, et globalement une impression de perte de sens qui s'étend dans la Compagnie.

Quitte à prôner le changement de cap, l'évolution, … pourquoi ne pas s'inspirer des valeurs de la Compagnie, du Groupe, avec ce que ça comporte de capital humain, d'esprit de corps, de courage managérial.