

Niveau d'impact dans la négo	Sujet	Demande	source
	Contexte :	32% des collègues pensent avoir des perspectives d'évolutions de carrières... 56% pensent être la dans 2 ans inquiétude sur l'avenir de toutes les taches de back office, fonctions supports (ca s'appliquera aussi au réseau) délocalisation de toutes les expertises qui sont duplicables (pour la direction) et pas seulement les taches à faible valeur ajoutée (paye, pourvoi de postes, etc)	
	Concertation	rencontre avec HRCO : ne pas délocaliser le FIL RH // présentation de la people ambition, des indicateurs de surchauffe, et suivi de la charge de travail role d'expert car les autres services RH y compris Bucarest nous rebasculent souvent les demandes complexes auxquelles personne ne sait et ne veut répondre.	
	Calendrier	Il faut du temps pour gérer les dispositifs, négocier et se concerter	
	Recrutement	en 2021, 400 recrutements étaient prévus en parallèle des 724 suppressions de postes (60 Nantes et 664 Paris)	
	Mobilité	clarifier les règles : gèle ou pas de la mobilité (ne pas obliger non plus la mobilité) permettre de saisir des opportunités ... mais pas autoriser aux directions de faire leur marché (toi, tu peux, toi, tu peux pas.) dispositif transversal chambre de compensation / ace ne peut pas suffire quelle contribution de chaque BU SU à l'effort et la priorité au reclassement (quel engagement ?) pilotage à Paris	
	Bénéficiaires (salariés concernés)	mission, impatriés, expatriés, ald, reliquat des anciens plans (SGRF, DFIN) contrat local (avec forte période de détachement) : fin du poste .. et donc parfois nécessité de retour en France Quel impact a l'expatriation sur l'indemnité de départ (mettre un expert fiscal à disposition), sur l'ancienneté? Que se passe-t-il pour les impatriés MTS interne (exclus a priori du plan ???? non !) combien sont ils une vingtaine de salarié indispensable? => ils doivent être informés en premier ALD - comment trouver un direct pour pouvoir sortir => problème de discrimination sur la maternité, la maladie Des salariés ont vu leur activité cesser récemment. C'est en cours de cessation, on leur promet des missions après mais ne sont pas en poste, comment postuler en indirect puisque non concernés directement par le plan Il faut clairement écrire que pour la priorité, c'est la date d'entrée dans le groupe et pour le calcul de l'indemnité c'est l'ancienneté recalculée. Postes Vacants, combien ? ventilation par BU SU ? gestion des NDC : mettre sur la bourse le poste avec mention, "réservé pour SDC" // de manière générale, préciser le processus pour les NDC	
	Liste des postes à supprimer	actualisation mensuelle de la photo (notamment les postes vacants/non pourvus) qui date du 31 octobre 2023 intitulé des postes transférés... y compris entre pole Est/ouest	
	Annonce des variables	flat pour les mono compteurs et les salariés dont le poste est supprimé.	
	Evaluations	moratoire Arrêt ou pause en fonction des situations ... on ne rajoute pas de la difficulté à la difficulté	
	Mobilité et évolutions de carrière des 55 ans et plus et des temps partiels		
	Transfert Est Ouest	Transfert vers La Défense (dunes) négocier les conditions (gbsu notamment... mais pas visible dans le doc : déloyal et pas transparent) , volontariat	
	Charge de travail :	Mission de l'expert à part overheat map = indicateurs de surchauffe développés par les RH, permet des aides ponctuelles notamment Méthode Gollac	
	Télétravail :	quelle règle ?? => quels changements et principes applicables	
	Formation	transfert de compétence et formation en cas de délocalisation : niet, pas d'obligation lever les freins au Reskilling/upskilling ne pas limiter la formation à 650 heures	
	IFC	rétablir les IFC pour la période du plan. Ca doit être le premier plan ou les IFC sont tombées (c'est une réponse à tous les retraitables qui veulent une RCC ou une prime) ou bonifier ceux qui donnent de la visibilité sur leur volonté de départ (prime)	
	CET	Pouvoir bénéficier de la bonification de 15% du Compte Epargne Temps puisqu'on annonce sa retraite un an à l'avance.	
	Transition d'activité	75% et prise en charge plus importante des cotisations retraites --- système de revalorisation des indemnités (avec clause pour les gens qui sont dans les dispositifs seniors actuellement)	
	TA Vs retraite	a cause de la réforme des retraites Rajouter 6 mois ? (36 + 6 = 42)	
	TA/retraite	quid du bonus? (demande d'intégration du bonus , pas capé ?)	
	TA/retraite	indemnité est versée en deux fois (la première tranche est taxée alors que la seconde ne le serait pas). Est-ce qu'on peut laisser le choix au salarié: ce montage ou tout à la retraite? Donner de la flexibilité sur la date de versement de l'IFC selon choix du salarié.	
	Départs	clause de non concurrence	
	Indemnités	intégrer le variable ou différés ou salaire en contrat local (ex : j'ai travaillé 2 ans pour Londres entre 2 périodes SG)	
	Indemnités	taxation des expatriés	
	Indemnités	Prise en compte des maladies pour le calcul de l'indemnité	
	Organisation	OlivierD - RCC2021 - Interdire les marches arrières de la Direction	
	Durée accord	Philippe & Olivier - durée de l'accord au moins jusqu'après le variable et mettre du temps post-dernière commission pour permettre de reclasser les gens	
	CFC MTS	revalo	
	mutuelle	cout de la portabilité (cotisations 55 / 45)	
	CPF	demandeur de faire une attestation employeur pour reconversion afin de pouvoir bénéficier de l'utilisation (olivier MVP)	
	Suivi	combien de salariés ont déjà subi les plans précédents	
	Départs	Indemnités	OlivierD - Intégration du variable remis à 100% pour les temps partiels
	Départs	Indemnités	Senior - on a un souci avec la revalorisation des seniors. Dans le réseau, ils mentionnent qu'il n'y a aucune obligation. Mais alors pourquoi mettre si c'est juste une intention non appliquée. Une commission de suivi sur ce sujet? ou au moins un point impératif à aborder dans le cadre du suivi.

Niveau d'impact dans la négo	Sujet	Demande	source
Départs	date création d'entreprise	1 an avant sur le plan précédent ou déjà créés (le projet est viable donc je me lance... en quoi ca les gene ??)	
Départs	date création d'entreprise	OlivierD - la prise en compte des formations ou créations d'entreprise déjà initiées,	
Départs	Reclassement	trouver la paire = direction sinon discrimination pour les malades et maternité	
Départs	Formation	adresse d'envoi des devis	
Départs	Ancienneté	OlivierD - les stages, il faut mettre un délai suffisamment long pour la coupure estivale (fin de stage fin juin, reprise en septembre)	
Départs	Ancienneté	philippe - regle de priorité pour les ndc (même secteur, etc) = ancienneté et date de dépôt de la demande.	
Activités	la liste des activités stoppées mais non concernées par le plan (=> IRP .. CSE , non ?)	Olivier explique: au moins une salariée est concernée. Son activité est arrêtée en mai, si elle ne trouve pas de mobilité d'ici là, ce sera mission (et elle n'a pas le libellé de poste lui permettant d'être dans le plan)	