

## **PROJET ACCORD ORGANISATION SOCIALE**

### **Chapitre 2**

#### Art 2 : Nombre et périmètres des IRP :

Il est demandé si les CSE se nommeront CSE 1 / 2 ET 3 ?

Non, en attente de propositions

FO n'étant pas d'accord avec le découpage des CSE, demande aux OS les raisons de ces découpages ?

UNSA et CFE ont essayé l'exercice, sans grande conviction !

#### Art 4 : Fonctionnement et organisations des réunions CSE :

CFDT demande des explications sur cet article en précisant que les titulaires ont un droit de vote

La direction précisera que cet article concerne uniquement les membres suppléants des bureaux.

CGT demande plus de 7h pour les préparatoires du CSEC

DRH répond que la loi ne prévoit aucune heure de délégation prise en charge par la direction. C'est un plus pour MH

#### Page 6 : voir annexe des CSSCT par périmètre :

CFDT UNSA, CFE CGC demandent que la cssct de Rouen et Ipsec ne soient pas rattachées à un autre périmètre.

DRH reviendra pour réponse

### **Chapitre 3**

#### Art 2.2 : désignation du RP référent :

CFE (en lien avec la proposition commune CFDT CFE CGC et UNSA) demande que ce référent RP au CSE soit nommé par les RP et non par les élus du CSE

FO demande que ce RP référent soit nommé à chaque réunion.

DRH répond qu'il est possible également qu'il n'y ait pas de RP référent !

Il est demandé un budget spécifique aux RP

Drh répond qu'il existe un budget de fonctionnement au CSE

## **Chapitre 4 / CSEC**

### Art 2 : composition du CSEC

CFDT demande que le DSC puisse être remplacé par un DSC A en cas d'absence.

Le DRH donnera réponse prochaine réunion.

Il sera abordé lors de la prochaine réunion les moyens associés et sur la partie des RP

### **PROJET HYBRIDATION DU TRAVAIL**

Présentation des premiers principes directeurs tenant compte de certains principes de l'actuel accord par DRH.

Le DRH précise que l'individuel ne prime pas sur le collectif et rappelle ne pas traiter l'exception dans les accords collectifs.

DRH fait les constats suivants à savoir +80 % des salariés en TT chez MH ; Un grand déport des jours CP et RTT sont effectués dans le CET et les locaux sont vides certains jours ! Il rappelle que le TT fonctionne sur le principe de confiance. Pour la direction, il est important de favoriser le collectif et non le vivre individuel.

Sur la prise en jour de TT et non en demi-journée, la DRH rappelle les demandes de TT pour atténuer les désagréments des délais de transport !

DRH est en train de faire une liste des métiers non télétravaillables pour analyses.

CGT explique si les salariés mettent des jours dans leur CET, ce n'est pas en lien avec le TT mais bien parce qu'ils peuvent les monétiser

FO se dit scotché par la proposition de la direction et constate que les mesures proposées sont plus restrictives que l'existant

CFDT rappelle que le TT permet une meilleure conciliation des vies professionnelles et privées. Insiste sur le principe de confiance et ne comprend pas ces mesures restrictives.

Jusqu'à maintenant, les salariés ont mis en place une façon de travail, si changement fait par le manager : est ce que l'équilibre sera encore bon

### **PROJET ACCORD HANDICAP**

Présentation du bilan politique handicap et tour de table des OS pour recueil des premières revendications.

CFDT demande un bilan consolidé sur la durée de l'accord avec les données 2022 et fait les propositions suivantes :

- Aide au logement : attribuer un bonus pour les salariés MH en TH dans l'attribution de logement
- En lien avec le handicap psychique et autistique : dans le cadre des projets d'aménagement des locaux demander et trouver des réponses positives aux besoins des salariés TH
- Nombre d'embauches : 50 donc 25 en CDI / Alternants : 11 en 2023, 13 en 2024 et 15 en 2025.

FO :

- Attribution de la prime Indemnité de Départ à la Retraite de 9 mois pour tous salariés TH même si le montant est inférieur aux 9 mois maxi.
- 1 entretien « obligatoire » pour tout nouveau salarié RQTH

UNSA :

- Prise en compte du coût du permis de conduite adapté
- Indemnité majorée de déplacement : de 16,50 € (valeur 2014) à 35 € net par mois.

### **NAO**

Le DHR fait lecture de sa proposition de 2,6% avec un plancher de 1000 € et demande les revendications des organisations syndicales :

Fo : note une avancée de la direction de 1,8 à 2,6% et demande une petite augmentation de celle-ci.

CGT : on attend une autre proposition de la part de la direction tout en notant l'effort et demande à revoir le plancher sans donner de chiffre.

CFDT : demande 3% d'augmentation avec un plancher à 1100 € au 1<sup>er</sup> mars, valorisation du ticket restaurant et prime de transport à 75% et les jours de congés complémentaire pour Sopresa sur des jours de ponts.

UNSA : taux à 3% avec un plancher à 1100 € au 1<sup>er</sup> avril, prime mobilité 400 €, 3€ par jour de télétravail.

CFE CGC : 3% pour tous au 1<sup>er</sup> mars, prime mobilité, et enveloppe égalité pro à 450 000 ok, abondement PERECO à 200 €.

Intervention de la direction en fin séance :

Augmentation générale sera revue ainsi que la date d'application

Plancher 1100 euros bruts acté

Prime pour les salariés du programme ONE en dehors de l'enveloppe NAO.