

Cette CPN portait :

- D'une part sur les dispositifs mis en œuvre (congrés) ou en intention de mise en œuvre (don de jour) pendant la crise COVID-19,
- D'autre part sur le plan de transformation qui concerne MGEN, MGEN Union et la DSI.

Ces deux projets doivent faire l'objet d'une nouvelle mouture. L'essentiel des débats a porté sur les mesures / COVID-19 qui manquent de précisions : Le projet est loin de faire l'unanimité des organisations.

Sur les mesures COVID-19, l'intervention CFDT a porté sur :

Don de jour :

Sachant qu'il est précisé que celui-ci serait mis en place au *profit des soignants « relevant de fonctions plus particulièrement exposées pendant la crise sanitaire et non confinés »*, nous avons demandé :

- Un listage des fonctions / métiers.
- Si cela incluait les métiers du L3 partiellement en télétravail sur quelques jours par semaine,
- S'il y avait des critères d'affectation,
- Si cela concerne uniquement les salariés des unités ouvertes COVID, les unités qui ont eu des patients / résidents COVID sans être unités spécialisées ou l'ensemble des personnels du L3 mobilisés pendant cette crise,
- Si le terme « soignants » s'entend au sens strict ou non, soignants mais aussi non soignants (personnel en charge de l'entretien par exemple). Nos collègues du L3 raisonnent en termes d'équipe.

Nous avons retenu qu'en raison de la date tardive de proposition de cet accord, les salariés qui souhaitent faire un don de jour (sur congés acquis) seraient amenés à procéder en deux temps, un temps de report (échéance du 5 mai) et un second temps pour faire un don de jour après le 5 mai (le formulaire ne présente actuellement pas cette proposition). Dommage, cela risque de diminuer d'autant l'impact du don de jour.

Nous avons souligné que le processus évoquant à la fois les aspects numériques du don et l'offre d'un jour de repos complexifiait la compréhension du dispositif. Par ailleurs que les collègues du L3 ne peuvent pas actuellement prendre leurs congés, donc que la transformation du don en jour en jour de repos n'est peut-être pas l'option la plus prisée. Nous avons interrogé sur la notion de bénéfice « *de manière égalitaire* ». Nous avons interrogé sur les motifs de la suspension de contrat pour un salarié qui serait bénéficiaire du don sous forme de repos (il a répondu que c'était juridiquement la norme requise).

Sur les congés :

Sur les « contraintes » de périodes de congés à l'issue du confinement, nous avons a minima demandé une réécriture plus lisible et plus souple (d'autres organisations ont demandé le retrait pur et simple de ce paragraphe).

Même si l'on peut entendre la volonté d'un présentisme soutenu à compter de la seconde semaine de septembre, ces dispositions sont clairement dérogoires au code du travail (y compris à la loi d'urgence sanitaire), enferme dans un carcan la prise de congés (solicitation de dérogoations en dehors

des périodes envisagées par l'employeur. L'absence de différenciation entre les entités composant l'UES pose également problème.

Pour les indemnités envisagées (repas, utilisation du domicile pour télétravail, utilisation du matériel personnel pour télétravail) : les dispositions s'appliqueraient à l'ensemble de l'UES. Néanmoins la rédaction laisse penser que ces indemnisations pourraient être subjectives.

Sur le plan de transformation :

Ce que nous avons rappelé pour la CFDT :

D'abord qu'il s'agit d'une démarche employeur conçue sur le mode projet avec construction et alimentation au fur et à mesure des enseignements et de l'expérience en cours de développement, ce qui rend compliqué l'inscription a priori des IRP, cependant associés sur certaines étapes.

Pour la CFDT, nous avons souhaité :

- Une vision plus précise de l'ensemble des projets au fur et à mesure de leur déploiement.
- Un format d'information normé pour transmission au IRP, en mode projet prévoyant les impacts sur emploi et compétences (associer la commission formation), sur la santé et les conditions de travail
- L'accompagnement d'un expert au fil de l'eau, avec un focus spécifique sur les conditions de travail.
- Enfin, nous avons demandé la réécriture d'une phrase qui laisse penser que la sollicitation des IRP est une contrainte dans le cas d'adaptations nécessaires sur les dispositifs et politiques RH.