

**Procès-verbal N° 13**  
**Réunion du Comité Social et Économique**  
**du 19 décembre 2022**

Président de séance :

- M. Styve JOLY

Secrétaire de séance :

- M. Frédéric MOINE (CFDT)

Membres titulaires présents :

- M. Dany GOULOIS (CFDT)
- Mme Natacha KOLMUS (CFDT)
- Mme Vanessa KUREK (CFDT)
- M. Pascal ROHART (CFDT)
- M. Pascal SEL (CGT)
- Mme Linda DZIEMIASZKO (CFDT)
- M. Andréa RENDA (CFDT)

Titulaires absents excusés :

- M. Didier GALERNE (CFDT)
- M. Abdelmalik SI BELKHIR (CFDT)
- M. Benoît NAUDEY (CFDT)

La séance est ouverte à 9h30, par M. JOLY Styve, Président.

NK SJ

**Questions à l'ordre du jour de la réunion :**

1. *Approbation du PV de la réunion C.S.E. du 29 novembre 2022*
2. *Consultation du CSE sur la mise en place par DUE d'un régime Frais de Santé au 1<sup>er</sup> janvier 2023*
3. *Consultation du CSE sur la mise en place par DUE d'un régime de Prévoyance cadre et d'un régime de Prévoyance non cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2023*
4. *Présentation des comptes du CSE*

*Volets Sécurité et Conditions de Travail*

1. *Accidentologie au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022*
2. *Point sur la démarche d'uniformisation des EPI*
3. *Préconisation du port du masque lors de l'utilisation des transports en commun et de covoiturage*
4. *Formation Ecoconduite*

---

1. Approbation du PV de la réunion C.S.E. du 29 novembre 2022

Les élus sont appelés à exprimer la position du Comité Social et Economique sur le PV de la réunion du 29 novembre qui leur est soumis par l'intermédiaire d'un vote :

- Avis favorable : 7 voix
- Abstention : 1 voix

Le PV du 29 novembre 2022 est approuvé.

2. Consultation du CSE sur la mise en place par DUE d'un régime Frais de Santé au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Styve JOLY précise au préalable qu'une DUE sera prise en raison du refus des partenaires sociaux à signer l'accord d'entreprise qui aurait permis la mise en place de ce régime.

Il précise également que le régime actuel de Frais de Santé va prendre fin au 31 décembre 2022 en raison de la signature d'un accord d'entreprise daté du 16 novembre 2022.

Il présente le fonctionnement du futur régime Frais de Santé qui sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et la Décision Unilatérale de l'Employeur qui mettra en place ce régime.

Comme actuellement, il y aura 3 garanties dont seule la garantie 1 est obligatoire. Les salariés ont donc la possibilité d'augmenter les garanties qui les couvrent en prenant la garantie 2 ou 3 qui intègrent chacune les garanties de la 1 auxquelles s'ajoutent des garanties supplémentaires.

La Société va augmenter de près de 46 % sa cotisation afin de conserver la garantie 1 gratuite pour les salariés.

La cotisation employeur sera donc de 1,04 % du PMSS soit 38,13 € mensuels pour l'année 2023 pour tous les salariés quel que soit la garantie retenue.

Les cotisations des salariés pour eux-mêmes (garanties 2 ou 3) ou leurs ayants droit (toutes garanties) vont également augmenter en raison :

- De l'amélioration des garanties sur la Garantie 1 afin d'être en conformité avec le minimum imposé par la convention collective
- D'un déficit structurel depuis plusieurs années des comptes où les dépenses sont plus élevées que les cotisations

Il est ici précisé qu'il s'est avéré impossible cette année de changer d'assureur celui-ci ayant indiqué que soit tous les contrats d'assurance étaient chez lui, soit il n'en conservait aucun. Et compte tenu de l'incidence des nouvelles garanties de prévoyance notamment, les autres offres étaient trop chères.

Ce surcoût disparaissant l'année prochaine, il sera envisagé, pour 2024, de remettre en concurrence l'assureur.

Après discussion, il est procédé au vote afin de recueillir l'avis du CSE sur la DUE mettant en place un régime Frais de Santé au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Le résultat est de :*

- 5 voix contre
- 3 absentions

3. Consultation du CSE sur la mise en place par DUE d'un régime de Prévoyance cadre et d'un régime de Prévoyance non cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Styve JOLY précise au préalable qu'une DUE sera prise en raison du refus des partenaires sociaux à signer l'accord d'entreprise qui aurait permis la mise en place de ce régime.

Il précise également que le régime actuel de Prévoyance va prendre fin au 31 décembre 2022 en raison de la signature d'un accord d'entreprise daté du 16 novembre 2022.

Il présente le futur régime de prévoyance qui sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et la Décision Unilatérale de l'Employeur qui mettra en place ce régime.

Comme actuellement, ce régime sera décomposé entre un régime spécifique pour les cadres et un régime spécifique pour les non cadres.



Pour des questions économiques et compte tenu du contexte actuel, il a été décidé de se limiter aux garanties de prévoyance fixées par la convention collective, ce qui évitera ainsi d'avoir des augmentations encore plus sensibles de cotisations.

Cependant, en fonction du ratio cotisations / dépenses, il sera envisageable de faire évoluer, sur les années à venir, ce régime pour intégrer de nouvelles garanties et améliorer celles existantes.

Styve JOLY rappelle qu'actuellement les garanties de prévoyance pour les non cadres sont minimales. Grâce aux nouvelles dispositions de la convention collective, ces salariés vont donc voir leurs garanties très significativement évoluées.

Par exemple, le capital décès va passer d'un forfait de 15 000 € à 1 an de salaire. Une rente éducation (qui va également concerner les cadres) est mise en place, ainsi que le versement de prestations en cas d'invalidité permanente.

Concernant la prise en charge de la Société, celle-ci sera conforme à la prise en charge prévue par la convention collective pour le socle de garanties.

Si la prise en charge pour les non cadres est plus faible que pour les cadres, Styve JOLY indique que les périodes de maintien de salaire en cas de maladie pour les non cadres s'amélioreront très sensiblement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Par exemple pour les salariés ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté, la période de maintien de salaire sera doublée et passera de 45 jours (pour les salariés rattachés actuellement à la convention collective des Flandres) à 90 jours.

Ce surcoût très important sera assumé à 100 % par la Société.

Comme pour le régime Frais de Santé, il s'est avéré impossible cette année de changer d'assureur pour les garanties de prévoyance. Mais il sera envisagé, pour 2024, de remettre en concurrence l'assureur.

Après discussion, il est procédé au vote afin de recueillir l'avis du CSE sur la DUE mettant en place un régime de Prévoyance lourde au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Le résultat est de :*

- 6 voix contre
- 1 abstention

#### 4. Présentation des comptes du CSE

Le trésorier du CSE présente les comptes du Comité Social et Economique.

- Bilan des comptes des œuvres sociales pour l'année 2022 :

Compte tenu des subventions reçues, du solde du compte et des dépenses engagées en 2022 (pour 56 872,28 €), le solde du compte « œuvres sociales » est de 17 383,51 € au 19 décembre 2022.

Le solde de la subvention de l'année 2022 sera régularisé en même temps que le 1<sup>er</sup> acompte de la subvention 2023, en début d'année 2023.

NK SJ

Ce solde correspond à la différence entre la subvention calculée sur la masse salariale de l'année 2022 et les acomptes versés en 2022.

- Bilan des comptes de fonctionnement pour l'année 2022 :

Compte tenu des subventions reçues, du solde du compte et des dépenses engagées en 2022 (pour 31 146 €), le solde du compte « fonctionnement » est de 16 386,25 € au 19 décembre 2022.

Le solde de la subvention de l'année 2022 sera régularisé en même temps que le 1<sup>er</sup> acompte de la subvention 2023, en début d'année 2023.

Ce solde correspond à la différence entre la subvention calculée sur la masse salariale de l'année 2022 et les acomptes versés en 2022.

### *Volets Sécurité et Conditions de Travail*

1. Accidentologie au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022

#### ***Bilan du 4<sup>ème</sup> trimestre 2022***

Le TF Maser avec arrêt est de 12,2, avec un objectif fixé à 13.

Le TF1 Maser + Intérim avec arrêt est de 25, avec un objectif fixé à 16.

Le nombre de jours perdus est de 413.

30% des AT concernent les mains et doigts.

19% des AT concernent le dos.

16% des AT concernent les pieds.

31% des AT concernent des salariés et ont donné lieu à arrêt de travail.

12% des AT concernent des salariés et n'ont pas donné lieu à arrêt de travail.

31% des AT concernent des intérimaires et ont donné lieu à arrêt de travail.

26% des AT concernent des intérimaires et n'ont pas donné lieu à arrêt de travail.

Le pic des accidents du travail se situe le mardi.

92% des AT sont analysés en moins de 8 jours, et 8% le sont entre 8 et 15 jours.

Répartition des AT par service dans lesquels il y a le plus d'AT :

- Naval
- TFM
- Eolien
- Vie Série

***Accidentologie au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 :***

En septembre 2022, 3 accidents de travail ont été déclarés, dont 2 concernant des intérimaires et tous sans arrêts.

En octobre 2022, 3 accidents de travail ont été déclarés, dont 2 concernant des intérimaires qui ont été en arrêt.

En novembre 2022, 5 accidents du travail ont été déclarés, tous avec arrêt de travail. Et 4 concernaient des salariés.

2. Point sur la démarche d'uniformisation des EPI

En ce qui concerne les vêtements de travail, des problèmes de taille et de packaging ont été recensés. Des actions sont en cours afin de remédier à ce problème.

En vue d'uniformiser également les EPI (gants, casquettes, lunettes...), Maser Engineering a sollicité 5 prestataires. 3 prestataires n'ont pas été retenus. Il en reste donc 2 en lice. La décision finale se fera au début du 2<sup>nd</sup> semestre 2023.

3. Préconisation du port du masque lors de l'utilisation des transports en commun et de covoiturage

Actuellement, nous constatons une recrudescence du nombre de personnes touchées par le covid 19. Aussi, Maser Engineering préconise le port du masque dans les transports en commun et en covoiturage. A cet effet, une note sera très prochainement diffusée.

4. Formation Ecoconduite

Afin de sensibiliser les conducteurs de l'entreprise à l'écoconduite, un accès à un parcours en ligne d'écoconduite leur a été envoyé. Ils découvrent différents modules avec des astuces pratiques et répondent par la suite à quelques questions. A la fin de la formation un certificat est à télécharger.

***La prochaine réunion sera fixée après le 2<sup>ème</sup> tour des élections du Comité Social et Economique***

Le président demande alors au Secrétaire de rédiger un projet de procès-verbal de la présente délibération du comité relative aux points évoqués lors de cette réunion.

Après un dernier échange de vues en la matière, le président déclare la séance levée à 11h00

Fait le 20/12/2022

*Le secrétaire par du C.S.E.*



NK Natacha Kolmus

*Le Président du C.S.E.*



Styve JOLY



**Annexe – Réclamations**  
**REUNION COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE – Maser Engineering**  
**19 décembre 2022**

Les questions ci-dessous ont été transmises par les membres du CSE à la Direction et présentées lors de la réunion du Comité Social et Economique précitée. La Direction y apporte les réponses suivantes.

Questions CFDT

1. Risque routier. Etant donné qu'un certain nombre de collaborateurs roulent beaucoup en raison de leurs activités professionnelles, pourrait-on prévoir des stages pratiques de conduite organisés par la Direction dans le cadre de la formation ?

Réponse : Toute formation représente un coût et les résultats de la Société ne permettent pas d'engager, à grande échelle, ce type de formation. En revanche, une formation éco-conduite a été mise en place sous forme de e-learning.

2. Pointage personnel. Beaucoup de salariés se plaignent de ne pas signer leur feuille de pointage. Pourquoi les pointages ne sont-ils pas signés par les salariés ?

Réponse : Les salariés doivent établir leurs relevés d'heures avant de les transmettre à leur hiérarchie. Ils doivent donc les signer avant toute remise ; et si leur hiérarchie a préétabli leur relevé d'heures, ils doivent demander à leur hiérarchie de leur remettre une copie.

3. Salaire. En cette fin d'année certains salariés sont en-dessous du minimum de la convention collective. Comment allez-vous régulariser les salaires mensuels ? Certains salariés sont toujours en attente de régularisation. Pourquoi ?

Réponse : Les minimums conventionnels étant annuels il est donc nécessaire d'attendre la clôture de l'année civile pour déterminer s'il y a des rémunérations inférieures aux minimas et procéder aux éventuelles régularisations.

4. Indemnités de déplacement. Des demandes de régularisation concernant des indemnités de déplacement sont toujours en attente de régularisation. Quand pensez-vous faire la régularisation ?

Réponse : A ce jour, la Direction n'a connaissance que d'une demande de régularisation. Celle-ci sera étudiée au plus tard après la campagne d'augmentation qui interviendra sur janvier/février 2023.

5. Petits et Grands déplacements. Quelle sont les modes de calcul concernant les petits et grands déplacements : temps le plus court ou distance la plus courte entre le domicile et le lieu de travail ?

Réponse : Il est pris en compte la distance la plus courte pour déterminer la zone de déplacement.

6. Télétravail. Certains salariés ayant la capacité de faire du télétravail peuvent-ils le faire régulièrement ou cela doit-il être uniquement occasionnel (à cause des conditions climatiques, d'une pandémie, des problèmes de transport...)?

Réponse : Comme indiqué à de très nombreuses reprises, le télétravail n'est pas une modalité d'organisation du travail retenue à ce jour dans la mesure où nombre de nos salariés sont tenus d'être présents sur les sites clients. Les circonstances dans lesquelles le télétravail occasionnel peut être mis en œuvre sont prévues par l'accord d'entreprise du 7 décembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail.