

Compte-rendu Réunion CSE du 28 Avril 2021 ZOOM à 9H00

Présidence : Claude GEOFFROY

Invitée : Florence LAURENT

Membres Titulaires présents :

Séverine CHILLON

Sophie HERBELOT

Cécile CAROUJAT

Aurore DONIN DE ROSIERE

1- Validation du procès-verbal de la réunion CSE du 10 Février 2021.

Le procès-verbal de la réunion du 10 Février 2021 est approuvé à l'unanimité par les membres du CSE.

2- Point sur l'embauche de 2 alternants (1 contrat de professionnalisation + 1 contrat d'apprentissage)

1 Contrat d'apprentissage : Suite au développement national de l'apprentissage avec l'INFREP et à l'ouverture d'une classe apprentissage dans le métier « assistant.e commercial.e », POINFOR qui souhaite renforcer sa place dans l'apprentissage, a répondu favorablement. A ce titre, POINFOR a recruté Lauriane GROSSO qui a débuté son apprentissage le 08/03/2021 sur le site de Migennes (échéance = 31/07/22) participant aussi au déploiement du nouveau pôle Marketing/ Communication.

Dans le cadre des travaux du DLA, POINFOR souhaite faire évoluer l'organigramme avec la création d'un service Marketing/Communication. Deux salariés vont prendre en charge de ce service : Claude EVESQUE pour les départements Aube et Yonne et Nathalie PIERRET pour la Haute-Marne, Marne et Haute-Saône.

Un travail de communication auprès des entreprises est à faire. Il faut réfléchir aux lieux stratégiques pour la mise en place des sessions d'apprentissage.

A noter que l'enseignement par l'apprentissage engendre une autre organisation, avec un calendrier particulier pour répondre aux spécificités de l'apprentissage. Il faut rendre compte auprès des OPCO et employeurs et trouver les apprentis.

Actuellement, POINFOR compte 4 stagiaires-apprentis sur une formation en Logistique sur l'antenne de Chaumont.

1 contrat de professionnalisation : Un salarié de POINFOR est inscrit sur la session TP FPA de Migennes pour passer le 1^{er} CCP du référentiel. Il s'agit de LAMY Thomas qui est sur les secteurs du magasinage et de l'informatique. Ce contrat de professionnalisation est inscrit dans le plan de formation POINFOR et concourent à renforcer ses compétences.

3- Point sur la Mutuelle AESIO MUTUELLE (ex- ADREA)

Le directeur Région et la commerciale de la mutuelle AESIO ont été rencontrés le 03 Mars 2021. Ils expliquent la baisse de la qualité de service par la fusion des 2 mutuelles et le télétravail engendré par la COVID.

Ce rendez-vous n'a pas été concluant.

POINFOR a donc repéré d'autres mutuelles agréées dans l'accord de Branche des OF.

Actuellement des négociations nationales sont en cours concernant la couverture de base et les sur-complémentaires. POINFOR est en attente de ces retours et les propositions seront plus concrètes en fin d'année 2021.

POINFOR s'est affilié à ADREA le 01/01/2016 et a souscrit à la couverture de base de niveau 2 ; c'est un contrat collectif d'entreprise.

Aujourd'hui la négociation nationale pourrait offrir aux entreprises un niveau 3 et 4 pour la couverture de base. L'objectif étant de limiter le recours à la sur-complémentaire.

A noter :

En cas de réalisation de la Mutuelle collective de base, POINFOR pourra dénoncer le contrat d'entreprise en respectant le délai applicable dans la cadre de la Résiliation infra-annuelle : 1 mois de préavis à respecter et affiliation à la nouvelle mutuelle d'entreprise dans la foulée.

Claude GEOFFROY précise qu'il faudra anticiper sur les conséquences individuelles pour les salariés car les contrats sur-complémentaires souscrits par les salariés sont des contrats individuels.

La sur-complémentaire est à la charge du salarié qui devra faire la démarche de résiliation lui-même. Le salarié doit avoir cotisé durant 12 mois pour pouvoir résilier sa sur-complémentaire en respectant un délai de préavis d'un mois. A défaut, il doit cotiser 12 mensualités avant de quitter sa sur-complémentaire.

Pour information, actuellement la mutuelle coute 42 euros par mois pour la couverture de base de niveau 2 : 21 euros prélevé sur le salaire et 21 euros pris en charge par l'entreprise.

Concernant les négociations actuelles, la couverture de base de niveau 3 serait aux alentours de 48 euros.

4- Point sur le transfert du solde du Budget de fonctionnement au 31/12/20 vers Budget OSC au 01/01/2021 (= limite de 10%)

Il avait été statué que 10% du solde du compte de fonctionnement serait versé sur le compte des œuvres sociales au 01/01/2021.

Le solde du compte de fonctionnement était à 4434 euros. Un virement de 443,45 euros sur le compte des œuvres sociales a été effectué en début d'année 2021.

La dotation de POINFOR de l'année 2021 est identique à la dotation de 2020 : 2500 euros ont été versés en février 2021.

Une révision du budget sera effectuée au fur et à mesure dans l'année en fonction des activités et actions mises en place par le CSE. A noter la possibilité d'une dotation exceptionnelle dans le courant de l'année.

Les membres du CSE alertent sur le fait que la dotation de 2500 euros versée en février 2021 ne sera pas suffisante pour couvrir les actions et activités proposées par le CSE en 2021 (bon d'achats de fin d'année, HelloCSE).

Claude GEOFFROY demande l'inventaire des actions sur l'année et leur cout afin de connaitre le montant estimatif d'une potentielle dotation exceptionnelle à verser dans le courant de l'année.

Point sur HelloCSE : il est nécessaire de renforcer la communication et faire le relais sur la plus-value du site. Les membres du CSE doivent effectuer une évaluation en septembre pour connaitre le taux d'utilisation du site par les salariés.

5- Point sur les congés d'été 2021

A noter l'existence d'obligations légales :

- L'employeur est tenu de prévenir les salariés 2 mois avant la fermeture d'un site.
- Recueil des souhaits des salariés en avril
- Finalisation de la grille des congés en mai.

Les responsables de services ont collecté les souhaits sur toutes les antennes et services.

Une fois les voeux validés, les salariés pourront poser leurs congés sur FIGGO qui va servir de point central pour valider les congés.

A noter que pour les demandes particulières, les salariés savent qu'ils peuvent se rapprocher de leur responsable.

Il est rappelé qu'il faut prioriser la pose des RTT si les compteurs sont élevés pour pouvoir reprendre en septembre avec des compteurs proches de zéro.

6- Index Egalité Femmes/Hommes sur l'année 2020

Rappel de la Loi en matière d'Egalité professionnelles Femmes/Hommes :

Pour lutter davantage contre les inégalités salariales Femmes/Hommes, le décret du 08/01/2019 impose aux entreprises de 50 salariés et plus, de calculer un index annuel (sur 100 points) à partir d'indicateurs dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, on compte 4 indicateurs (contre 5 pour les entreprises de + 250 salariés) :

1. L'écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes (40 points)
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles (35 points)
3. Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour congé maternité (15 points)
4. Le nombre de Femmes et d'Hommes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Ces 4 indicateurs sont compilés et déterminent un index annuel servant à apprécier les inégalités salariales entre les Femmes et les Hommes. Le score minimal à obtenir est de 75 points.

Cet index (calculé à l'année civile) est publié annuellement au plus tard le 1er mars de l'année suivante :

- En interne : sur le site du CSE et sur la BDES

- En externe : sur le site web et transmis à la DIRECCTE

En deçà de 75 points, l'employeur ne remplit pas ses obligations en la matière et doit prioriser des actions correctives pour arriver à un score minimal de 75 points à l'issue de 3 années sous peine de pénalité financière.

Pour les autres entreprises au score supérieur à 75 points, elles doivent négocier et conclure un Accord d'entreprise dès lors qu'il existe une représentation syndicale au sein de l'entreprise, fixant des objectifs de progression et des actions mesurables sur 3 domaines parmi les 9 domaines d'action listés ci-dessous :

1. Embauche
2. Formation
3. Promotion professionnelle
4. Qualification
5. Classification
6. Conditions de travail
7. Sécurité et santé au travail
8. Rémunération effective
9. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et la responsabilité parentale

En tout état de cause, si la représentation syndicale n'aboutit pas un accord d'entreprise avec l'entreprise, l'employeur doit définir un Plan d'action.

Dans tous les cas, les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Où en est-on dans la branche des « Organismes de formation » ?

La Branche OF a conclu un accord sur l'Egalité professionnelle Femmes/Hommes le 24/04/2020.

Dans cet accord, il est fait référence de la dernière étude réalisée dans la branche OF au constat :

- 98% des entreprises OF emploient moins de 50 salariés. Parmi celles-ci, 80% comptent - de 10 salariés.
- Féminisation des emplois : 62,5 % des salarié·e·s de la branche sont des femmes
- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes de 16,6 %
- Recours au temps partiel important de 48 % comportant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le temps partiel n'est donc pas un marqueur de différentiation dans la Branche.

Dans cet accord, les partenaires sociaux conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

- L'accès à l'emploi
- L'évolution professionnelle
- Le respect du principe d'égalité salariale
- L'amélioration des conditions de travail et d'emploi
- La conciliation des temps de vie
- La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles

Où en est-on à POINFOR ?

Pour rappel, POINFOR a franchi le seuil des 50 salariés en septembre 2019 (= 12^{ème} mois de franchissement du seuil des 50 salariés sur 12 mois glissants antérieurs).

La délégation CSE qui a été élue le 28/06/2019 pour un mandat de 4 ans, ne compte pas de représentation syndicale.

POINFOR a calculé son index Egalité professionnelle entre les Femmes/Hommes dès l'année 2019 alors que son passage aux 50 salariés lui permettait de le calculer qu'en septembre 2020 (délai d'un an octroyé aux entreprises franchissant le seuil des 50 salariés).

Pour l'évaluation de ses 4 indicateurs, POINFOR a retenu :

- Les 4 catégories socioprofessionnelles : Ouvriers ; Employés ; Techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres
- Les tranches d'âges fixées par cette Loi : < 30 ans ; 30 à 40 ans ; 40 à 50 ans ; > 50 ans

L'index de POINFOR sur les 2 dernières années se résume :

année	score index
2019	99
2020	85

Par rapport à 2019, POINFOR a perdu des points sur le critère 3 : « Pourcentage de salariées augmentées à leur retour congé maternité (15 points) ». Il a été calculé zéro point car les 2 salariées qui sont revenues de congé maternité, n'ont pas bénéficié d'augmentation de salaire individuelle ni générale. Cependant, Claude GEOFFROY rappelle que POINFOR n'a pas accordé d'augmentation générale à son personnel et il se demande s'il est normal d'attribuer zéro point lié à une absence d'augmentation de salaire pour les salariées de retour maternité ? La Direction a interrogé le service juridique sur ce point et nous fera un retour à la prochaine réunion.

Aussi, POINFOR a reçu une mise en demeure de la DIRECCTE pour absence d'Accord d'entreprise/ Plan d'action au titre de l'index 2019. La Direction lui a répondu que l'index était proche de 100 (99/100). Aussi, compte tenu du franchissement du seuil des 50 salariés, la Direction lui a demandé si POINFOR pouvait bénéficier de l'année d'adaptation de mise en conformité, délai allant jusqu'en septembre 2020.

Pour l'année 2020, l'index de 85/100 a été publié tant en interne qu'en externe avant le 28/02/2021 ; une présentation détaillée avec les 4 critères a été faite à la réunion CSE du 28/04/2021 (cf présentation jointe au présent PV). Claude GEOFFROY a précisé que l'obligation d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes a toujours été appliquée au sein de la Structure. En référence aux synthèses comparées F/H qui ont pu être présentées sur les années antérieures, celles-ci n'ont pas mises en évidence de disparités dans le traitement entre les Femmes et les Hommes mais une certaine équité dans les domaines : formation, embauche, évolution professionnelle, égalité salariale, conditions de travail /temps partiel...)

Claude GEOFFROY précise que les domaines d'action comme la rémunération, l'évolution professionnelle, les conditions de travail et le plan de formation demeureront prioritaires et seront relayés auprès de son successeur.

7- Bilan du Plan de Formation sur 2020 et Plan prévisionnel de Formation pour 2021

A noter l'obligation de rendre compte du plan de formation pour l'année écoulée par l'entreprise au CSE.

Pendant la COVID, le plan de formation a été renforcé avec les 3 formations NUMERIQUE/FOAD animées par l'INFREP et financées par le dispositif AS-FNE FORMATION durant l'activité partielle.

En 2020, les principales formations ont porté majoritairement sur :

SST : recyclages à faire au niveau des salariés

Handicap : besoin de Référents Handicap pour répondre aux exigences des cahiers des charges des différentes formations

Quelques formations sur les CACES.

Formations logiciel : Qualiopi, Kairos...

32 formations mises en place pour 139 salariés concernés.

1683 heures de formation à compter sur l'année.

Une question s'est posée durant la réunion : Comment s'inscrit la fonction de Référent Handicap dans l'organisation de POINFOR pour répondre aux exigences et obligations légales ?

Claude GEOFFROY répond que cela peut devenir un projet et qu'il est nécessaire de réfléchir aux missions de ces référents, à leurs moyens d'action, et à leur place dans l'organigramme de l'entreprise.

Plan Prévisionnel de formation 2021 arrêté au 30/04/2021.

➔ 4 grands thèmes :

1. Obligations légales : Référent sécurité incendie et Référent plan d'évacuation sur chaque antenne.
2. Le DLA. Mise en place d'un groupe de travail à raison d'une journée par mois, état des lieux, succession, plan d'action sur les 3 ans à venir.
3. AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) : mise en place d'une formation de 4 jours en juillet et septembre
4. FRELLO (outil numérique au service des formateurs de français) : Plateforme Socle FLE
5. Demande de formateurs SST supplémentaires.

Ce prévisionnel concerne 55 personnes concernées pour un volume de 1457 heures de formation avec un cout pédagogique estimatif de 12 120 euros

A noter que ce plan de formation prévisionnel peut évoluer en fur et à mesure dans l'année en fonction des besoins des antennes et des salariés.

8- Point sur le télétravail : suite à la dernière réunion CSE, toutes les antennes favorisent-elles le télétravail ?

Le constat était que sur les territoires Aube et Yonne le télétravail était moins bien mis en place.

Claude GEOFFROY a fait le relais auprès des responsables d'antennes et coordonnateurs pour consolider la fonction de télétravail.

Actuellement pour le service administratif le télétravail est fortement amplifié.

La consigne pour les formateurs et la production de toutes les antennes : Les temps de préparation doivent se faire en télétravail.

9- FOAD : demande de mise en place de la FOAD (au moins une 1/2 journée par semaine) sur tous les groupes où cela est possible afin de familiariser les stagiaires à cette pratique et pour que les formateurs soient prêts en cas de mesures durcies par le gouvernement ou en cas d'isolement du groupe

Si cela est possible, si la formation le permet et si le cahier des charges le permet oui il faut mettre en place la FOAD. On ne peut pas le généraliser mais il faut accompagner les équipes pour adapter toutes les ingénieries à la FOAD.

Cependant plusieurs facteurs sont à prendre à compte :

FOAD à mettre en place avec des personnes se sentant à l'aise avec la FOAD. Binôme et tutorat dans chaque antenne à amplifier.

Certaines formations peuvent être en FOAD très ponctuellement mais il faut une réelle motivation de la part de l'équipe pédagogique et coordo.

Besoin d'équipement pour que le stagiaire puisse suivre la formation correctement.

Par exemple, le public FLE de Chaumont et Langres est fortement accompagné sur la FOAD.

Il faut garder en tête que ce nouveau mode de travail est privilégié par tous les financeurs. Il faut pouvoir pérenniser la FOAD sur les 2 à 3 ans à venir.

Les personnes « NON adeptes » à la FOAD vont devoir s'y mettre. Un travail d'accompagnement sera mis en place pour la prise en compte de l'évolution de leur travail.

POINFOR a toute confiance dans les moyens et la réactivité des équipes dans la mise en place de la FOAD.

Claude GEOFFROY tient à souligner la belle progression des équipes et antennes concernant la mise en place de la FOAD sur 2020 et 2021.

Question salariés :

10- Prime Macron : quelle est la position de l'entreprise ?

A noter qu'en 2021, tous les salariés vont bénéficier de la prime de participation sur les résultats 2020. POINFOR est une SCOP avec une politique salariale. La prime de participation a été largement valorisée pour l'année 2020 et validée par le Conseil d'administration.

Claude GEOFFROY ne souhaite pas répondre à la question et va la poser au Conseil d'Administration pour connaître sa position politique.

11- Journée de solidarité :

Pour rappel, pour toute entreprise versant une contribution pour la journée de solidarité, chaque salarié doit « donner » une journée de travail.

La journée de solidarité est en général portée par le lundi de la pentecôte.

Donc Lundi 24 mai est notre journée de solidarité.

Les salariés peuvent poser une journée de CP ou RTT s'ils ne souhaitent pas travailler durant cette journée.

Autre point abordé en fin de réunion :

12- Activité partielle garde d'enfant et personne vulnérable.

Rappel législatif : Suite à la fermeture des établissements scolaires / crèches en Avril 2021, les salariés dans l'incapacité de télétravailler et devant garder leur enfant, peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle, tout comme les personnes dites « vulnérables ».

Pour cela, l'entreprise doit effectuer les démarches administratives sous-mentionnées :

- Dépôt de la demande préalable pour une demande d'activité partielle à la DIRECCTE.
- Demande de l'avis du CSE à joindre au dossier.
- Maintien de 84 % du net (equiv. à 70% du brut) pour le salarié et remboursement du salaire maintenu à l'employeur par l'Etat.

Actuellement :

- o 2 salariés ne peuvent pas travailler ou télétravailler car ils doivent garder leurs enfants.
- o 1 salarié ne peut pas travailler ou télétravailler pour état de santé vulnérable.

Une demande d'activité partielle a donc été demandée pour la période du 6 au 30 avril 2021.

Les membres du CSE ont donné un avis favorable à l'unanimité.

Possibilité de renouvellement s'il y a de nouveau une fermeture de classe et de crèche.

A penser : l'année prochaine effacement de cette activité partielle pour éviter de perdre des mois de présence concernant la prime de participation.

La séance est levée à 11H30 par le président Claude GEOFFROY.

Le 14/05/2021
Aurélie DAUIN DE ROSIERE

