

Compte-Rendu Réunion CSE

du 30 Juin 2021

ZOOM à 14H00

Présidence : Claude GEOFFROY

Invitée : Florence LAURENT
Alexandra PLA

Membres Titulaires présents :

Séverine CHILLON
Sophie HERBELOT
Cécile CAROUJAT
Aurore DONIN DE ROSIERE

Suite à l'Assemblée Générale du 25 Juin 2021, il a été annoncé qu'Alexandra PLA reprendrait la direction générale de POINFOR à partir de janvier 2022. Dans une volonté de tuilage et passage de témoin entre Claude GEOFFROY et Alexandra PLA, il a été convenu qu'elle sera associée à tous travaux à partir de ce jour et elle sera copilote pour les prochaines réunions CSE.

1- Validation du procès-verbal de la réunion CSE du 28 avril 2021.

Le procès-verbal de la réunion du 28 avril 2021 est approuvé à l'unanimité par les membres du CSE.

2- Point sur le plan d'action concernant l'Index Egalité Femmes/Hommes 2020.

Pour rappel POINFOR a calculé et publié son index EGA PRO pour les années 2019 et 2020.

4 indicateurs	nbre de points max des indicateurs	2019	2020
1- Ecart de rémunération (en %)	40	39	40
2- Ecarts de taux d'augmentations individuelles exprimés en nombre équivalent de salariés	35	35	35
3- Nbre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	incalculable	0
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	10	10
Total des indicateurs calculables	-	84	85
INDEX Egalité professionnelle F/H (sur 100 points)	100	99	85

POINFOR a perdu des points en 2020 sur le critère n°3 - « nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation au retour maternité ». La note est passée de 99 à 85%.

POINFOR avait reçu un courrier de mise en demeure de la part de la DIRECCTE demandant de présenter un plan d'action.

Le 24/06/2021, POINFOR a reçu de la DREETS Grand-Est une notification de pénalité financière pour absence de dépôt d'accord ou plan d'action sur l'Egalité professionnelle F/H. Pénalité redevable chaque mois tant que le plan n'est pas déposé.

POINFOR a un effectif de plus de 50 salariés et de ce fait l'entreprise doit ouvrir des négociations sur l'égalité Femme/ Homme. Comme il n'y a pas de syndicat présent dans l'entreprise, l'employeur s'engage à mettre en place un plan d'action.

POINFOR a pris contact avec l'Organisme F.E.T.E qui accompagne les entreprises dans l'élaboration des plans d'action.

L'organisme F.E.T.E a préconisé de faire participer le CSE à l'élaboration du plan d'action.

Année de référence 2020.

Plan d'action couvrant la période de Juillet 2021 à Juin 2022.

Dépôt du plan le 01/07/2021 à la DIRECCTE.

POINFOR a choisi les domaines d'action suivants :

1er DOMAINE : LA REMUNERATION EFFECTIVE

2ème DOMAINE D'ACTION : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ENTRE LE PRIVE ET LE PROFESSIONNEL

3ème DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION

1er DOMAINE : LA REMUNERATION EFFECTIVE

L'entreprise POINFOR a perdu des points sur le critère n°3 pour le calcul de son Index de l'égalité car les femmes de retour de congé de maternité en 2020 n'ont pas été augmentées de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés survenues pendant leur absence.

Action : La rémunération des salariées revenues de congé de maternité en 2020 sera majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

2ème DOMAINE D'ACTION : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ENTRE LE PRIVE ET LE PROFESSIONNEL

L'entreprise POINFOR procède régulièrement à des aménagements sur l'organisation du travail en fonction des demandes des salariés, mais il n'y a pas de procédure formalisée recensant ces demandes d'aménagement, ni de système de suivi.

Action : Suivre les demandes des salariés et améliorer l'organisation de travail pour faciliter la conciliation des temps de vie des salariés en fonction des nécessités de service.

Le service RH formalisera un outil qui permettra de suivre les demandes d'aménagements de l'organisation du travail et les réponses apportées. Cet outil de suivi permettra de faire un état des lieux de ce qui se réalise dans l'entreprise et de procéder à des améliorations des aménagements si besoin.

Cet outil de suivi recensera les aménagements de type :

Demande de passage temps partiel

Demande de retour à temps plein

Demande d'aménagement horaires sur une longue durée (>1 mois)

Demande d'un congé sabbatique

Demande d'un congé parental d'éducation complet

Demande d'un congé parental d'éducation à temps partiel

Liste non exhaustive

3ème DOMAINE D'ACTION : LA FORMATION

A ce jour, les managers n'ont pas suivi de formation spécifique en matière d'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Action : Connaître cette dimension sociale et la déployer au sein des équipes. L'implication des managers est essentielle pour la mise en œuvre du plan d'action d'égalité professionnelle. Leur mobilisation doit aussi favoriser une intégration de l'égalité professionnelle dans les différents process RH (recrutement, formation, déroulement de carrière...).

Les managers seront formés à la mise en place de mesures propices à l'Egalité professionnelle ainsi que 2 membres CSE (restant à nommer).

L'organisme F.E.T.E a conseillé que la référente Harcèlement de la structure soit également Référente Egalité Professionnelle.

Les membres du CSE doivent proposer le nom de 2 volontaires souhaitant devenir Référent Egalité Professionnelle, en Juillet.

3- Point sur la BDES 2020 (Base de Données Economiques et Sociales).

Avant de commencer la lecture des différents documents, Claude GEOFFROY précise que l'accès à la BDES est strictement réservé aux membres CSE qui sont tenus à une obligation de discrétion car elle contient des informations générales et sensibles devant rester confidentielles comme les rémunérations ; Les élus peuvent communiquer sur les informations générales pour répondre aux salariés mais ils ne doivent pas transmettre de documents à un salarié et/ ou à un tiers.

La mise à disposition de la BDES aux membres du CSE est une obligation légale et les membres du CSE devront s'en saisir afin de lancer des pistes de réflexions de travail.

Quelques informations relevées durant la lecture de cette BDES :

Entre 2018 et 2020 le chiffre d'affaire a presque doublé.

Capitaux propres (richesse de l'entreprise). L'entreprise dispose de 3 mois de trésorerie devant elle (il faut compter entre 400 à 500 000 euros de charges fixes par mois).

Emprunts et dettes : l'entreprise est peu endettée. Taux d'endettement à 17%. Il y a encore une marge de manœuvre. 2 emprunts à Migennes et Troyes sur 15 ans.

Claude GEOFFROY précise que l'entreprise a emprunté 500 000 euros à l'Etat, prêt mis en place durant la crise sanitaire. Cette somme a été mise en réserve, il n'y a pas d'urgence à rembourser.

Effectifs : 56 salariés en 2018 – 80 salariés en 2020
Beaucoup de passation en CDI ces derniers mois.

Claude GEOFFROY alerte sur le fait qu'il ne faudrait pas dépasser 70% de CDI de la masse salariale. Il faut pouvoir réguler les baisses et hausses d'activité et cela ne peut se faire qu'avec les CDD.

Actuellement 62% de CDI sur l'ensemble des antennes. Mais il faut faire attention antennes par antennes. Certaines antennes peuvent perdre des actions/ marchés.

6% des effectif de salariés avec une reconnaissance de qualité de Travailleur Handicapé. Aujourd’hui il faut employer 4 unités, nous en avons 7.82.

Plan de formation interne pour 2020 : 33 567 euros, 32 formations, 68 personnes concernées pour 1683 heures.

Absentéisme : augmentation en 2020 suite à la crise sanitaire.

Absentéisme doublé entre 2019 et 2020.

Indicateur à vérifier. Pas de signaux d’alerte pour le moment.

4- Point sur le télétravail : mise en place d’axes de travail suite aux différents questionnaires et sondages qualitatifs et quantitatifs effectués.

Sondage qualitatif effectué par le CSE sur le ressenti des salariés pratiquant le télétravail : points positifs, négatifs, ressentis, axes d’amélioration.

52 réponses obtenues sur toutes les antennes.

Revue des avantages et inconvénients :

Avantages :

- Pas de trajet/ pas de frais / gain de temps
- Pas tout le temps dérangé/ + productif/ meilleure organisation.
- Environnement + paisible/ + concentré
- Moins de fatigue et de stress
- Souplesse dans l’organisation du travail
- Permet de travailler en cas de force majeur (enfant malade/maladie/intempéries)
- Pas de masque/ + sécurité face au virus
- Confort de travail
- Apprendre à communiquer et travailler autrement



Inconvénients :

- Manque de communication avec les collègues/ isoler du travail collectif
- Non Disponibilité des fichiers numériques et classeurs action ou autre
- Pas d'accès à l'impression et au scanner
- Amplitude horaires/ Pas de déconnexion/ pas de pause /absence de frontière maison-travail
- Transport de matériel (pc/classeur) / anticiper journée de télétravail/ ranger doc édités après.
- Pas au calme (voisins bruyants) travail avec les enfants
- + de consommation d'électricité/chauffage/internet
- Mal installé
- Mauvaise connexion internet
- + d'appels



Conditions de travail :

- Bonnes
- Bureau indépendant
- Calme
- Pas de bureau
- Bruits
- Mauvaise connexion



La majorité des salariés souhaitent télétravailler 1 à 2 jours par semaine.

Des négociations sont en cours au niveau national pour la mise en place pérenne du télétravail. Des pistes de travail doivent encore être abordées pour parvenir à trouver un cadre pérenne et un accord.

Le syndicat SYNOFDES (Syndicat National des Organismes de Formation) travaille sur des pistes afin d'accompagner les entreprises dans la mise en place du télétravail après la crise sanitaire et de pérenniser le télétravail fort d'une expérience durant à la crise.

A ce jour la question posée est : Faut-il continuer de proposer le télétravail ? La loi autorise à ce que tout le monde revienne en entreprise mais il faut pouvoir répondre à un besoin social de l'entreprise.

A POINFOR aujourd'hui si les salariés souhaitent télétravailler, ils doivent avoir l'accord de leur responsable.

Claude GEOFFROY précise qu'il va se rapprocher des responsables d'antennes afin d'évaluer les effets du télétravail et les difficultés de gestion.

Ce point sera de nouveau abordé lors de la prochaine réunion CSE en septembre 2021.

5- Point sur la propreté des locaux de Brottes suite au changement de société de nettoyage.

Beaucoup de salariés se plaignent du manque de propreté sur l'antennes de Brottes. Pas d'amélioration constatée. Certaines tâches d'entretien ne sont pas réalisées.

Dans un premier temps, Claude GEOFFROY propose de faire un inventaire et une évaluation de ce qui est fait et pas fait et vérifier les contrats passés avec la société de nettoyage.

6- Point sur le protocole sanitaire suite aux dernières annonces du gouvernement.

Claude GEOFFROY est en attente des nouvelles consignes des autorités concernant le protocole sanitaire. Celles-ci devrait être annoncées en semaine 27.

Cependant il est nécessaire de garder des mesures assez strictes pour continuer de se préserver.

Pour le moment aucun changement à effectuer au niveau du protocole.

7- Point sur l'utilisation de la plateforme HELLO CSE

Un recensement des personnes qui n'utilisent pas la plateforme a été effectué.

Au moment de la réunion, 10 personnes avaient répondu qu'elles ne s'en servaient pas.

Pour les personnes se servant de la plateforme, les retours sont très positifs et les salariés veulent continuer de l'utiliser.

Durant la réunion, le conseiller HELLO CSE est intervenu afin de nous faire un retour après 7 mois de mise en place :

- ✓ Excellentes statistiques d'utilisation : 70 % de taux de connexion en moyenne
- ✓ Les achats directs de cartes cadeaux sur le site représentent à ce jour 1575 euros d'économies réalisées sans tenir compte des 2027 consultations effectuées (impossibilité de savoir si les

personnes ont acheté via les codes promos mais une estimation de 5% est faite sur les consultations d'offres, soit 1373 euros d'économie estimées).

- ✓ Utilisation et achats très réguliers (le dernier datant de quelques jours seulement)

Questionnement : Très gros investissement financier pour le CSE. Il faut promouvoir encore davantage l'utilisation de cette plateforme et prendre le temps d'installer cette culture. Il faut se donner encore quelques mois et refaire un point à la rentrée. Il faudra peut-être proposer un choix pour le cadeau de fin d'année entre l'abonnement annuel à HELLO CSE ou une carte cadeau.

Questions Salariés :

- 8- Des problèmes de réseau surviennent très régulièrement sur l'antenne de Migennes. Qu'est-il prévu pour résoudre ces soucis ? Pour rappel, certains jours, impossibilité d'envoyer des mails avec pièces jointes, certains formateurs rencontrent des difficultés pour imprimer, le réseau est très lent.

La fibre est en train d'être installée à Migennes. Les travaux sont à 4 maisons en arrière du centre. Dès que le bâtiment est éligible la fibre sera mise en place. Cela dépend de l'avancée des travaux et des fournisseurs d'accès. Pas de délai connu à aujourd'hui.

Un routeur 4G a été installé mais cela n'est pas suffisant.

Le centre dépend de l'opérateur Scani.

Pas d'ADSL à Migennes. Pas d'autres fournisseurs possibles.

Pont radio Wifi mis en place mais fragile. Bande passante de 30Mega.

Quel que soit le fournisseur, le problème serait le même.

Claude Geoffroy demande à installer un autre routeur de 100Giga en plus sur le réseau.
Installation prévue la semaine du 5 juillet.

Autres points abordés :

Calendrier des prochaines réunions CSE :

22 septembre 2021 à 9H00

3 novembre 2021 à 14H00

1 décembre 2021 à 14H00

Possibilité d'emmener son animal de compagnie au travail.

POINFOR ne permet pas le fait d'amener son animal de compagnie.

La séance est levée à 17H00 par le président Claude GEOFFROY.

Le 26/04/2021
H. SOUTIEN DE ROSIERE