

Compte-Rendu Réunion CSE du 1 Décembre 2021 Teams à 14H00

Présidence : Claude GEOFFROY
Alexandra PLA

Invitée : Florence LAURENT

Membres Titulaires présents :
Séverine CHILLON
Cécile CAROUJAT
Sophie HERBELOT
Aurore DONIN DE ROSIERE

Membres Suppléants présents :
Virginie FONTAINE

Membres excusés : Sandrine DIEZ, Jérôme JACQUOT, Sarah BERNARDI, Claude GEOFFROY

1- Retour concernant l'annonce faite aux salariés sur la nouvelle classification, suite aux différentes réunions sur les antennes.

Retours effectués par antenne :

St Dizier : réunion le vendredi 26/11/2021. Pas de questions, les salariés sont satisfaits de ce qui a été fait. Ils sont en attente du Power Point sur Sharepoint.

Les accords sur la classification, les minimas 2021 sont déjà sur le Sharepoint.
Florence LAURENT va refaire un mail à l'ensemble des salariés.

Langres : réunion vendredi 26/11/2021 à midi. Une inquiétude concernant le côté figé de la fiche emploi. Les salariés s'inquiétaient de la non possibilité d'évolution. Barbara a réexpliqué le fonctionnement des fiches emploi et des niveaux et cette inquiétude semble levée.

Chaumont : réunion avec les formateurs. Quelques-uns pensaient que ça allait apporter une augmentation de salaire, ce qui n'est pas le cas. Une petite déception s'est faite ressentir, en fait, le nouveau fonctionnement ne change rien.

Cette classification est plus claire par rapport au poste tenu, il y a plus de détails et de critères.

Migennes : Réunion le jeudi 18/11/2021. Les salariés ont bien compris. Certains ne connaissaient pas le mode de fonctionnement avant ce nouvel accord. Ils sont en attente de voir en début d'année.

Troyes : 2 réunions, 1 avec le pôle administratif et 1 réunion le 24/11/2021 avec les formateurs. Pas de soucis sur l'antenne. Les salariés souhaitent obtenir les différentes fiches emploi des différents niveaux afin de pouvoir visualiser les critères à atteindre pour le palier supérieur.

POINFOR a décidé de ne pas diffuser les différentes fiches emploi mais à prioriser la transmission de la fiche emploi du poste occupé à chaque salarié via son coffre-fort.

A l'entretien annuel (ou autre), lorsqu'un manager aura entériné avec son collaborateur d'une évolution de poste en corrélation avec les besoins de la structure et du souhait du collaborateur, le manager lui fournira la fiche emploi correspondante. A ce nouveau poste/niveau visé, il sera établi une

pesée des marches sur les 6 critères en lien avec la fiche emploi associée. Si les 6 critères sont atteints, le palier du collaborateur sera revalorisé. En cas d'écart restant dans des proportions acceptables il sera établi un plan d'action avec un accompagnement sur la (ou les) marches déficientes pour atteindre à terme le niveau requis et passer au palier supérieur une fois l'atteinte complète des 6 marches.

2- Retour concernant la formation Egalité Professionnelle dispensée le jeudi 25/11/2021.

La personne en charge de la formation était la même personne qui a accompagné POINFOR dans la mise en place du plan d'action relevant de l'organisme :



Formation très intéressante. Elle a permis de revoir le plan d'action de POINFOR établit sur les différents critères : la rémunération, l'articulation vie professionnelle/ vie privée, la formation.

- Rémunération : sont concernées les salariées de retour de congé maternité.
- L'articulation vie professionnelle : mise en place d'un formulaire, en ligne sur sharepoint et un suivi annuel depuis 2021 a été mis en place.
- Formation : sensibilisation des managers, responsables et 2 membres CSE et sur la notion d'Egalité professionnelle.

Ci-dessous le lien sharepoint concernant le plan d'action :

https://poinfor52.sharepoint.com/:b/r/sites/DocumentsetInformationsUtilesTous/Documents%20partages/09%20-%20ACCORDS%20ENTREPRISE%20 %20CCNOF/Egalit%C3%A9%20Femmes%20Hommes/PLAN%20d%27ACTION%20EGALITE%20PROF%20Fe-Ho_PONFOR%20sign%C3%A9%20le%2001-07-2021.pdf?csf=1&web=1&e=kkg5K1

Ont été également abordés lors de cette formation, les items suivants :

Les stéréotypes : croyance associée au membres d'un groupe.

Les Préjugés : ce qui découle du stéréotype.

Les stéréotypes et préjugés peuvent être à l'origine de 25 critères de discrimination.

Vision de discrimination consciente et inconsciente.

Comment mener un entretien durant lequel tout le monde est à égalité. Les questions interdites en entretien.

Virginie FONTAINE propose d'envoyer à tous les membres du CSE les documents supports utilisés lors de cette formation.

En conclusion : POINFOR respecte les critères d'Egalité Professionnelle.

Il est demandé aux membres du CSE la possibilité de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des antennes par des affichages ou campagne d'information.

Ce point sera de nouveau abordé lors de la réunion de mars 2022.

Un bilan à mi-parcours est prévu en janvier 2022. Point à évoquer lors de la réunion CSE de janvier.

3- Mutuelle : évolution sur les cas de dispense pour les CDD selon la durée du contrat :

CDD <3 mois

CDD > 3 mois et < 12 mois

CDD > 12 mois

Mutuelle d'entreprise : pour bénéficier de la déductibilité fiscale des cotisations liées à la mutuelle, tous les salariés doivent souscrire à la mutuelle d'entreprise, quel que soit le type de contrat : CDI et CDD.

Avec la mutuelle ADREA, les CDD de moins de 12 mois pouvaient être dispensés de la mutuelle obligatoire. Pour les CDD de plus de 12 mois, il y avait une possibilité de dispense avec justificatif.

Avec la mutuelle APICIL, les CDD de plus de 3 mois doivent adhérer à la mutuelle entreprise.

Comme la loi a changé, il faut mettre en place une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) pour préciser les différentes dispenses possibles pour les salariés en CDD de moins de 12 mois.

Par le biais de cette DUE POINFOR, il est possible d'accroître les cas de dispenses légaux en portant à 8 cas de dispenses possibles.

Sans cette décision, seuls les CCD de moins de 3 mois peuvent être dispensés.

Cette DUE est exposée en présente réunion et reçoit un avis favorable à l'unanimité émis par les membres titulaires du CSE concernant la mise en place de cette DUE.

Elle sera signée par la Direction dans la première semaine de Décembre 2021 et prendra effet au 1^{er} janvier 2022.

Tous les salariés seront prévenus par une note envoyées individuellement via PeopleDoc.

4- Point sur l'octroiement et les choix du CSE concernant les cadeaux de fin d'année.

5- Conditions d'attribution de la plateforme HELLO CSE en 2022.

Plateforme HELLO CSE :

La direction a octroyé aux œuvres sociales une allocation exceptionnelle de 1500 euros pour l'année 2022, ce qui équivaut à l'ouverture de 50 comptes HELLO CSE.

A aujourd'hui, 47 personnes souhaitent continuer de bénéficier de la plateforme HELLO CSE en 2022.

Le fait de pouvoir résilier les comptes des salariés ne souhaitant pas bénéficier de la plateforme permet de proposer cette plateforme à tous les salariés sans condition.

POINFOR s'engage à accompagner le CSE dans les limites fixées, à verser un budget pour la plateforme HELLO CSE afin de pouvoir offrir ce service à l'ensemble des salariés.

Il a été décidé, lors de la présente réunion, de souscrire à un abonnement sur 2 ans pour pouvoir bénéficier d'une réduction sur les abonnements = 1317,61 euros par an pour 50 comptes.

POINFOR financera la plateforme HELLO CSE à hauteur de 1500 euros par an et des compléments financiers pourront être effectués tout au long de l'année par la direction, au regard de la situation et des projets menés par le CSE.

Cadeaux de fin d'année :

Les membres du CSE souhaitent offrir une carte cadeau aux salariés.

Seront concernés les salariés en contrat depuis le 1^{er} juin 2021 et encore présents dans l'entreprise en décembre 2021.

Florence LAURENT a envoyé aux membres du CSE la liste du personnel et 75 salariés sont concernés.

Une demande exceptionnelle de complément financier a été validé par Alexandra PLA d'un montant de 103 euros afin de pouvoir offrir une carte cadeau d'un montant de 30 euros. Alexandra PLA a accepté la demande du CSE. Sans ce geste de la direction, les cartes cadeaux n'auraient eu qu'une valeur de 25 euros.

Questions diverses :

Point COVID : les formateurs et stagiaires se relâchent concernant le respect des gestes barrières.

Un rappel sur le respect du protocole doit être effectué de nouveau auprès des formateurs.
Un mail sera envoyé par Alexandra PLA à l'ensemble des salariés.

Détecteur de CO² : possibilité d'acheter ces détecteurs qui permettent de signaler quand le taux de CO² est trop élevé et qu'il faut aérer les pièces.

A noter que le protocole actuel indique qu'il faut aérer régulièrement les salles et bureaux dans la journée. Les responsables d'antenne doivent faire respecter le protocole.

Une documentation doit être envoyée à la direction concernant les détecteurs de CO² et ce point sera de nouveau abordé lors d'une prochaine réunion CSE.

Date des prochaines réunions CSE en Visio :

Jeudi 13 janvier 14h00
Jeudi 17 mars 14h00
Jeudi 19 mai 14h00
Jeudi 7 juillet 14h00
Jeudi 29 septembre 14h00
Mercredi 30 novembre à 14h00

Sophie HERBELOT sera en charge d'envoyer les liens pour les visio.

Au regard de la crise sanitaire, il a été convenu à l'unanimité que les réunions CSE seront effectuées en VISIO pour l'année 2022.

Questions salariés :

Ticket restaurant : est-il possible de mettre en place ces titres restaurants ?

La direction souhaite prendre un temps afin de collecter toutes les informations nécessaires pour étudier la faisabilité de cette mise en place. Ce point sera abordé à la prochaine réunion CSE de janvier 2022.

La séance est levée à 16H00 par la présidente Alexandra PLA.

Le 14/01/2022
Alexandra PLA



Le 14/01/2022
A. DORIN DE ROSIERE

