

# Compte-rendu Réunion CSE

## du 17 Mars 2022

### ZOOM à 14H00



Présidence : Alexandra PLA

Invitée : Florence LAURENT

#### Membres Titulaires présents :

Séverine CHILLON  
Sophie HERBELOT  
Cécile CAROUJAT  
Aurore DONIN DE ROSIERE

#### Membres Suppléants présents :

Virginie FONTAINE  
Sandrine DIEZ

#### 1- Validation du procès-verbal de la réunion CSE du 13 Janvier 2022.

Le procès-verbal de la réunion du 13 janvier 2022 est approuvé à l'unanimité par les membres du CSE.

#### 2- Point sur l'index EGAPRO entre les Femmes et les Hommes pour l'année 2021 et point sur la communication que souhaite mettre en place les membres du CSE concernant l'Egalité Professionnelle.

Comme chaque année, POINFOR doit calculer l'index Egalité Professionnelle et le faire paraître avant le 28/02/2022.

En 2021 l'index EGAPRO = 93/100

#### **Calcul de l'Index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes**

Année 2021	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'Indicateur	points obtenus	Nbre de points maximum de l'Indicateur	Nbre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE	0	15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des Indicateurs calculables</b>			<b>79</b>		<b>86</b>
		<b>total INDEX (sur 100 points)</b>	<b>93</b>		<b>100</b>

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

A noter qu'étant une entreprise de - 250 salariés, cet index est calculé sur la même base de 4 critères toujours identiques :

- La rémunération
- L'écart d'augmentations individuelles
- Le pourcentage de salariés augmentés au retour de congé maternité
- Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ce résultat est à faire paraître sur le site de la DREETS, sur le site de POINFOR, en interne sur le Sharepoint et sur le site internet CSE.

Même si le score est élevé, il y a obligation de mettre en place un plan d'action pour 2022/2023.

- Une 1<sup>ère</sup> réunion est programmée en avril avec les membres de la direction.
- Une 2<sup>ème</sup> réunion avec les membres CSE afin d'affiner ce plan d'action.

Concernant la communication autour de cet indice Egalité Professionnelle qu'il faut promouvoir, il a été évoqué la mise en place d'une campagne d'affichage très visuelle et ludique. Les membres du CSE doivent proposer des affiches qui seront validées par la direction.

A également été évoqué la création d'un guide de parentalité créé et édité par Poinfor. Travail à effectuer sur plusieurs mois.

3- La flambée des prix du carburant entraîne une augmentation des frais pour les formateurs devant utiliser leur véhicule personnel pour les déplacements professionnels. L'état a annoncé une augmentation de 10% concernant le barème kilométrique des frais professionnels pour la déclaration de revenus. Le gouvernement, par cette initiative, veut encourager les entreprises à augmenter également leur barème concernant les frais kilométriques. Qu'en est-il pour POINFOR ?

Voici le barème kilométrique des frais professionnels pour la déclaration de revenus AVANT la nouvelle revalorisation de l'Etat.

Voici le barème kilométrique des frais professionnels pour la déclaration de revenus pour 2022.

#### Barème kilométrique 2021

CV	De 0 à 5 000 Km	De 5 001 à 20 000 Km
4	0,523 x km	(0,294 x km) + 1 147
5	0,548 x km	(0,308 x km) + 1 200
6	0,574 x km	(0,323 x km) + 1 256
plus de 7	0,601 x km	(0,340 x km) + 1 301

#### Barème kilométrique applicable aux voitures (en €)

Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,502$	$(d \times 0,3) + 1 007$
4 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,323) + 1 262$
5 CV	$d \times 0,603$	$(d \times 0,339) + 1 320$
6 CV	$d \times 0,631$	$(d \times 0,355) + 1 382$
7 CV et plus	$d \times 0,661$	$(d \times 0,374) + 1 435$

Avant d'aborder les points concernant le pouvoir d'achat, Alexandra PLA tient à préciser plusieurs choses afin que tout le monde ait les mêmes bases de réflexion et de discussion.

POINFOR est une Scop et tous les salariés sont partie prenante et acteurs au quotidien. Aussi, les salariés qui ont choisi d'être coopérateurs, sont tous égalitaires et représentent chacun 1 homme, 1 voix.

La Scop offre des richesses comme la participation aux bénéfices et les dividendes.

POINFOR offre également la liberté à chacun de discuter, d'interpeler, de donner ses idées, d'exister.

Alexandra PLA explique que la gestion financière de la Scop est l'une de ses priorités, et que pour l'avenir de la Scop il faut bien réfléchir aux actions souhaitant être mises en place pour ne pas mettre en péril le bien-être financier actuel de l'entreprise.

Alexandra PLA ne souhaite pas tomber dans une dynamique : « On demande à Alex et on voit si ça passe ou pas ! », mais que nous puissions être dans des réflexions collaboratives et cohérentes.

L'objectif est d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, mais elle ne peut pas multiplier les accords d'augmentation.

L'augmentation du pouvoir d'achat doit aussi passer par des propositions. Si la marge est plus importante, la part en participation, en dividende et en réserve le seront aussi.

Toute augmentation du barème aura une incidence sur la marge et celle-ci diminuera.

Il faut alors essayer d'augmenter la marge annuelle.

Que peut-on faire ? : est-ce que les salariés sont prêts à réfléchir collectivement pour augmenter le pouvoir d'achat grâce à des solutions d'économie ?

Beaucoup de choses sont à optimiser, qui mises bout à bout, peuvent faire faire des économies et augmenter la marge.

POINFOR a fait des efforts pour réduire les consommations de gaz et d'électricité.

Les membres du CSE doivent travailler sur une communication pour sensibiliser les salariés aux économies d'énergies.

POINFOR doit interroger le cabinet comptable ROCARD pour savoir quel est le niveau d'augmentation du prix du kilomètre à mettre en place par rapport aux 3 CV & 4 CV ?

Valoriser les déplacements par une revalorisation kilométrique ne peut se faire que si elle est en lien avec la réalité. Aujourd'hui des kilomètres sont remboursés alors que certains ne sont pas parcourus en totalité.

Les règles sont à revoir pour valoriser le prix du kilomètre à la juste dépense et doivent être décris de manière à ce qu'il n'y ait plus d'interprétation possible.

Alexandra PLA rappelle qu'il faut privilégier l'utilisation des voitures Poinfor et la structure réfléchit à l'augmentation du parc automobile.

L'utilisation de sa voiture personnelle doit se faire avec l'accord écrit de son responsable d'antenne. Et une refonte des règles liées aux déclarations de frais va être opérée.

**4- Concernant le forfait de 12 euros pour les repas en délocalisé, est-il prévu une augmentation de ce forfait au vue de l'augmentation de l'inflation ?**

Au regard de l'inflation et du ticket moyen dépensé dans un restaurant, Alexandra PLA annonce l'augmentation du forfait de 12 euros à 15 euros effectif à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Effectivement rares sont les fois où les salariés peuvent ou doivent déjeuner au restaurant mais parfois quand il n'y a pas le choix, le forfait de 12 euros n'est pas suffisant.

A noter que les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, par commodité, acheter la veille, le repas nécessaire pour le lendemain et le ticket de caisse sera pris en compte dans la note de frais.

**5- Ticket restaurant : étude de la faisabilité de la mise en place de tickets restaurant ou chèques vacances dans l'entreprise.**

Ticket restaurant : Dispositif de financement participatif pouvant être mis en place à l'initiative de l'entreprise. La loi n'oblige pas les employeurs à proposer les tickets restaurant.

Ces tickets restaurant visent à rembourser le repas entre 2 demi-journée de travail.

L'entreprise prend en charge entre 50 à 60% de la valeur faciale du ticket et le reste à charge de la part du salarié vient en déduction de sa fiche de paie.

Les salariés sont libres d'opter ou pas pour les tickets restaurants mensuels.

Une estimation a été effectuée par Florence LAURENT pour l'ensemble des salariés avec une valeur faciale du ticket restaurant à 11 euros et une participation employeur de 50% : cela représenterait un investissement de 100 000 euros par an pour la Scop c'est-à-dire la moitié du bénéfice de l'année 2021.

La mise en place des tickets restaurant réduirait la marge et impacterait d'office le montant de la participation octroyée à tous les salariés et les dividendes octroyés aux scopeurs (=coopérateurs).

Au regard de la taille actuelle de l'entreprise et de la marge annuelle moyenne de 200 000 euros, la mise en place de ce dispositif ne semble pas raisonnable.

Il faudrait augmenter la marge de 100 000 euros pour pouvoir bénéficier de cet avantage.

Concernant les Chèques vacances, ce dispositif est également en financement participatif salarié et employeur et/ou CSE.

Celui-ci est exonéré de charges sociales. Le salarié peut en bénéficier jusqu'à 460 euros maximum par an.

L'entreprise peut prendre en charge jusqu'à 80% de la valeur faciale et doit proposer au minimum 30% de la valeur maximum.

Alexandra PLA trouve ce dispositif plus raisonnable et va aborder ce point en comité de direction. Ce point sera donc abordé de nouveau lors de la prochaine réunion CSE.

**6- Les formateurs ayant peu de temps de préparation auraient fortement besoin d'avoir accès au centre de ressources mutualisé. Quand celui-ci sera-t-il opérationnel ?**

Alexandra PLA nous informe que le centre de ressources est en cours d'élaboration. C'est un travail fastidieux et colossal, réalisé par Astou DESROCHERS-LO qui doit mutualiser et recenser l'intégralité de tous les supports pédagogiques de toutes les antennes.

Alexandra PLA précise que chaque formateur doit prendre la responsabilité d'envoyer à Astou DESROCHERS-LO tout document utilisé et dont l'efficacité est prouvée afin qu'il soit classé directement dans le centre de ressources.

**7- Serait-il possible d'avoir un organigramme avec les noms des personnes rattachées à chaque poste ?**

La direction a opté pour un « organigramme de structure » avec pour chaque Pôle, une déclinaison des postes rattachés, sans mentionner de noms de salariés sous chaque bannière pour plus de lisibilité

Cet Organigramme est disponible sur le Sharepoint-Documents et Informations Utiles à Tous :

 [MQ 03 01 01.Ressources Humaines.dotx](#)

Aussi toujours sur le Sharepoint-Documents et Informations Utiles à Tous, un fichier est disponible avec tous les noms des salariés et leur poste :

 [Liste du personnel à jour.xlsx](#)

Alexandra PLA exprime le souhait de réaliser un trombinoscope avec l'intégralité des photos des salariés.

**8- Télétravail : Point concernant les axes de travail mis en place pour l'optimisation du Télétravail.**

Le télétravail est maintenu dans toutes les antennes. La plupart des salariés a pris cette habitude et les outils actuels permettent une bonne gestion du télétravail.

Florence LAURENT travaille actuellement sur un accord d'entreprise à valider au 2<sup>ème</sup> trimestre afin de réglementer la mise en place du télétravail à PONFOR. Certains points sont encore à éclaircir tels que les frais professionnels, les accidents de travail.

**9- Les locaux de l'antenne de Brottes se dégradent de plus en plus. Un rafraîchissement est-il prévu ? L'affichage extérieur est devenu absent ou obsolète. Est-il envisageable de faire refaire des panneaux de signalétiques ?**

Alexandra PLA précise qu'un devis a été signé en début d'année pour le changement des luminaires et néons en LED. Un audit doit être organisé sur le réseau électrique et informatique afin de pouvoir apporter des améliorations.

Le bail des locaux prend fin cet été. La Mairie a proposé à POINFOR de racheter les locaux. Une analyse est prévue concernant la rénovation des locaux afin d'estimer au plus juste la faisabilité du rachat ou non des locaux.

Le cout d'embellissement est obligatoire et des devis vont être demandés pour pouvoir négocier le prix avec la Mairie.

Alexandra PLA précise également que la structure souhaite faire appel à un professionnel spécialiste de la Communication afin d'accompagner POINFOR dans la mise en place de sa communication et de sa signalétique.

Cependant il y a un besoin urgent d'affichage de signalisation sur le parking et les bâtiments afin que toute personne puisse se repérer correctement. Alexandra PLA s'en occupe très rapidement et va consulter la responsable d'antenne et Séverine CHILLON (membre CSE).

Questions Salariés :

**10- Y a-t-il des revalorisations de salaires négociables au sein de la Scop ou POINFOR attendra systématiquement les revalorisations salariales de la branche professionnelle ?**

S'il y a des revalorisations salariales venant de la branche professionnelle, POINFOR suivra ces évolutions. POINFOR doit suivre la grille conventionnelle.

Concernant des revalorisations salariales individuelles, les salariés doivent en référer à leur N+1.

Concernant des évolutions de salaire intermédiaire entre 2 fiches emploi, Alexandra PLA précise que ce point doit être étudié lors de prochains comités de direction.

La séance est levée à 17H00 par la présidente Alexandra PLA.

Le 17/05/2022  
Alexandra PLA



Le 17/05/2022  
A. DAVIN DE ROSIERE

