

# Compte-rendu Réunion CSE du 29 Septembre 2022 ZOOM à 14H00

Présidence : Alexandra PLA

Invitée : Florence LAURENT

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

Membres Suppléants présents :  
Sandrine DIEZ

Excusée : Sophie HERBELOT

## 1- Validation du procès-verbal des réunions CSE du 07/07/2022 et du 01/09/2022.

Les procès-verbaux des réunions du 07/07 et 01/09/2022 sont approuvés à l'unanimité par les membres du CSE.

## 2- Épargne salariale : déblocage exceptionnel en 2022.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 instaure un dispositif de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale pour l'année 2022. Les salariés peuvent demander jusqu'au 31 décembre 2022 de débloquer jusqu'à 10 000 € sur les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation, ainsi que l'abondement qui s'y rattache, placées sur un plan d'épargne salariale (PEE) avant le 1er janvier 2022. L'intéressement ou la participation perçus en 2022 sont donc exclus.

Au moment de la demande de déblocage, les salariés s'engagent à utiliser la somme pour financer l'achat d'un bien ou la fourniture d'une prestation de service. Ils ne peuvent pas l'épargner sur un autre compte. Vous devez conserver les justificatifs en cas de contrôle de l'administration fiscale.

Le déblocage de la somme souhaitée, dans la limite d'un plafond de 10 000 €, doit être demandé en une fois. Ce montant est exonéré d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux. En revanche, les éventuelles plus-values (intérêts) sont soumises aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (CSG, CRDS et prélèvement de solidarité) au taux de 17,2 %.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit que les entreprises doivent informer leurs salariés de l'existence de ce nouveau dispositif (intranet, courriel...) dans un délai de 2 mois suivant la promulgation de la loi, soit avant le 17 octobre 2022.

Que pense la direction de cette mesure et envisage-t-elle de prévenir les salariés et mettre cette mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en place ?

La direction va mettre en œuvre ce dispositif légal et informer l'ensemble des salariés par note de service d'ici le 17/10/2022. Particularité pour les entreprises étant sous le statut d'une SCOP. Il y a une obligation de conclure un accord d'entreprise. Ainsi, POINFOR doit conclure un avenant à l'accord d'entreprise initialement signé le 08/07/2016 et aura pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'utiliser les dispositions prévues par l'article 5 de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence

pour la protection du pouvoir d'achat, en permettant notamment un déblocage exceptionnel et anticipé des droits affectés à la réserve spéciale de Participation au 31 décembre 2021.

Cependant la direction souhaite également, par cet avenant d'accord d'entreprise, plafonner la somme pouvant être débloquée par les salariés. Elle souhaite, après consultation de la directrice financière, ne prendre aucun risque financier tout en permettant aux salariés d'accéder à ce droit. Les salariés pourront donc débloquer jusqu'à 4000 euros maximum de leur participation.

Après signature de l'avenant de l'accord d'entreprise, et le dépôt auprès de la DREETS, une communication sera effectuée auprès de tous les salariés avec une date limite fixée au 31/12/2022 pour récolter les désidératas des salariés et le versement de la somme interviendra dans la première quinzaine de janvier 2023.

### **3- Point sur la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) et formation « obligatoire » pour les membres de la SSCT.**

Pour rappel, la CSSCT dispose d'attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle est obligatoire dans toute entreprise de plus de 300 salariés. Avec un effectif moindre, la direction a mis en place tout de même cette Commission composée de 3 membres CSE et son président. À la suite du départ d'un membre CSSCT, un poste est devenu vacant. A la prochaine réunion CSE, il sera nommé un remplaçant. En complément, la Structure dispose d'une référente Harcèlement CSE.

Pour mener à bien leurs missions, les membres de la CSSCT et la référente Harcèlement doivent bénéficier d'une formation. L'organisme de formation Défi CSE, qui souhaitait nous dispenser cette formation et qui prenait pour seul argument que la formation SSCT était obligatoire pour tous les membres du CSE et pour toutes les entreprises, ne sera pas retenu.

Alexandra PLA va se renseigner auprès de la CCI avec qui POINFOR a l'habitude de travailler ; Elle va se renseigner sur les possibilités de réaliser cette formation en visio, pour limiter les déplacements. Et Alexandra PLA va réfléchir à organiser cette formation en l'étaillant dans le temps par exemple une journée par mois.

Cette formation, réservée aux membres de la commission SSCT et référente Harcèlement, dure 5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés contre 1 à 2 jours pour les moins de 300 salariés, et sera financée par l'entreprise.

POINFOR a la volonté de mettre en place cette formation mais celle-ci sera dispensée à la prochaine cohorte CSE.

Pour information, les opérations pré-électorales débuteront en avril/ début mai 2023 pour les élections en juin 2023.

#### **4- Plan Ecolonomie. Point sur les Plans d'actions.**

Une réunion portant sur ce point, a été organisée dans chaque antenne.

Conclusion : 1 action transversale à toutes les antennes = les économies d'énergies  
1 à 2 actions spécifiques à mettre en place sur chaque antenne en fonction des spécificités de l'antenne, du territoire, des lieux...

Ces actions seront à définir lors d'une prochaine réunion entre salariés et responsables d'antennes.

#### **5- Entreprise apprenante : les prochaines étapes.**

Pour rappel : Une entreprise apprenante est une organisation qui met en place une culture, des comportements et des process pour favoriser le développement des compétences de chacun. Elle considère que cette addition de compétences individuelles va augmenter le capital de compétences global de l'entreprise.

Pour cela les membres du Comité de direction seront formés sur différents thèmes et ils pourront ensuite former toutes les équipes sur les antennes. L'objectif étant de travailler de manière systémique et efficiente tout en faisant en sorte que tous les salariés soient sur le même plan d'égalité et aient les mêmes informations.

Alexandra PLA exprime le fait que ces formations doivent permettre à chacun de travailler sur les notions de faits, de différence entre opinion et sentiment, et de gestion des réactions face à des faits et non des sentiments.

Ci-dessous les thèmes abordés lors des différents temps de formation ou d'échanges :

1 Identifier et analyser les problèmes

2 Système de prise de décision fiable

3 Valoriser l'expérimentation et cadrer la prise de risque

La BIP : Boite à idée Poinfor. Les responsables d'antenne vont mettre en place des réunions BIP avec pour objectifs d'expérimenter de nouveaux projets. L'idée étant qu'un projet soit finalisé et présenté lors de la prochaine réunion de centre en juin 2023.

L'objectif est de prendre des risques, que le projet aboutisse ou pas.

4 Adopter une pensée systémique

5 Développer des approches réflexives pour apprendre des situations de travail

Formation des manager sur l'analyse de pratique

6 Apprendre des autres grâce à des relations privilégiées

Les managers doivent favoriser le travail en binômes

7 Favoriser l'apprentissage par le collectif

Itinéraire Compétences

8 Travailler sur la communication pour favoriser la culture globale

Les salariés doivent être informés régulièrement

Partenariat avec une structure pour la communication réseau et papier

Partenariat avec une structure pour la communication vidéo/ film

9 Reconnaître et valoriser les compétences

OpenBadges et compétences informelles

10 Capitaliser le partage du savoir

#### **Itinéraire Compétences**

FNE 30 000 euros affectés sur des formations dispensées en novembre et décembre 2022 :

Gamification

Identification de la souffrance psychologique des stagiaires et les orienter

Gestion du temps

Evaluation d'un objectif pédagogique

Entretien professionnel

Accompagnement sur les OpenBadges

Management bienveillant

#### **Questions diverses :**

##### **6- Avis pour consultation de la Compagnie « mon courtier en Energie » pour étude de faisabilité pour tarification groupée pour salariés (Electricité/Gaz)**

La direction souhaite proposer aux salariés la possibilité de consulter un courtier afin de trouver des solutions concernant le pouvoir d'achat et réaliser des économies concernant les factures d'énergie.

Le courtier va comptabiliser toutes les consommations des salariés volontaires et pourra chercher et négocier des tarifs avantageux à ce collectif de salariés.

Un questionnaire va être envoyé à l'intégralité des salariés.

Le courtier effectuera les calculs et proposera des nouveaux tarifs.

Si cela est avantageux : les salariés volontaires devront communiquer le montant de leur facture et donner leur contrat.

Le courtier gérera les nouveaux contrats.

Un point sera effectué lors de prochaines réunions CSE.

##### **7- Demande de rupture conventionnelle**

Un salarié a effectué auprès de la direction, avant les congés d'Aout, une demande de rupture conventionnelle qui a été refusée car ce mode de rupture de contrat n'est pas privilégié par la direction.

Un salarié est lié par un contrat de travail et s'il souhaite partir, il doit prendre ses dispositions.

Suite à ce refus, le salarié a demandé à être reçu en entretien.

Il a été rappelé lors de cet entretien par la direction, qu'il avait été investi plus de 13 000 euros de formation sur 2 ans à son égard. De plus, il a été évoqué qu'il avait insisté pour obtenir un CDI en janvier 2022 et qu'il avait obtenu ce CDI en juillet 2022.

Ce salarié est parti en congé et à ce jour il n'est pas revenu et n'a pas repris son poste.

POINFOR a envoyé un courrier le 23 septembre pour demander au salarié de justifier ses absences.

La direction demande ce jour l'avis du CSE concernant cette situation particulière.

Les membres du CSE sont à l'unanimité en accord avec les dispositions prises et les démarches enclenchées par la direction.

## 8- Point sur la situation concernant la Formation Maçonnerie/Taille de pierres

Depuis plus de 10 ans, est dispensée chaque année une formation qualifiante des Métiers de la Pierre Maçon du Bâtiment Ancien/ Taille de Pierres (MBA/TP), sur l'antenne de Langres.

Cette année, face à une conjoncture exceptionnelle, seulement 1 stagiaire souhaite suivre cette formation qui devait débuter le 19 septembre 2022 pour se terminer le 03 juillet 2023.

La direction, ainsi que la responsable de l'antenne redoublent d'efforts et multiplient les démarches afin de sensibiliser les demandeurs d'emploi du bassin, faire connaître la formation, et pouvoir, de ce fait, inscrire des futurs stagiaires sur cette formation.

La direction se laisse jusqu'au 30/11/2022 pour recevoir de nouvelles inscriptions (A noter que pour que la formation soit viable, un groupe de 8 stagiaires minimum est à constituer). A défaut, la Direction devra statuer sur le devenir de cette session technique d'ici le 31/12/2022 au plus tard.

Cependant, en attendant l'ouverture du groupe 2022/2023 MBA/TP, le formateur affecté à cette formation technique depuis 9 années au sein de POINFOR et âgé de plus 64 ans, se retrouve sans activité.

La direction a proposé plusieurs solutions à ce formateur, pour lui assurer un salaire à taux plein en attendant les retombées des démarches déployées avec : poser des RTT et/ ou des congés payés qu'il a cumulés, intervenir sur d'autres actions de formation comme Les gestes et postures, intervenir sur le chantier d'insertion la LUNETTE.10 de la Ville de Langres (chantier d'insertion en lien avec le Service du Patrimoine Langrois accueillant de 10 à 15 salariés-stagiaires se formant à la rénovation de bâtiments anciens sur le chantier de la LUNETTE.10).

Ce salarié a pris quelques jours de CP/RTT mais il ne souhaite pas poser plus que ses CP/RTT 2019-2020 sur la période du 01/10/22 au 31/12/22 et attend que POINFOR lui donne du travail dans son cœur de métier. Aussi, il ne souhaite pas intervenir sur d'autres actions, cela représente une source de stress trop importante à gérer pour lui. Le salarié veut rester centrer sur son activité première.

De ce fait, pour l'intérêt du collectif de la SCOP et pour palier à cette situation en attendant que la formation débute, la direction a pris la décision de mettre en place, seulement pour cette personne, l'activité partielle, à partir du 01/10/2022 et ce jusqu'au 31/12/2022.

En cas d'acceptation de la demande, le salarié concerné devrait percevoir 70% de son salaire brut durant cette période pour les heures d'activité partielle non retravaillées. POINFOR serait remboursé par l'Etat à hauteur de 36% du salaire versé.

Les membres du CSE donne un avis favorable à la mise en place de l'activité partielle individualisée concernant le formateur technique de la formation Maçon du Bâtiment Ancien/ Taille de Pierres.

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

A. PLA  
Alexandra PLA

Aurélie JONIOT DE ROSIERE