

## Compte-rendu Réunion CSE du 24 Mai 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 de la réunion CSE du 17 Mars 2022.**

Le procès-verbal de la réunion du 17 Mars 2022 est approuvé à l'unanimité par les membres du CSE.

**2- Point sur le bilan final du Plan d'actions Egalité Professionnelle Femmes/Hommes 2021/2022.**

Rappel des points concernés par le plan d'action Egalité Professionnelle Femmes/Hommes 2021/2022 :

**Les 3 domaines d'action :**

**1. Rémunération effective**

**Objectif :**

Garantir un rattrapage salarial aux femmes revenant d'un congé maternité et obtenir ainsi les 15 points de l'indicateur 3 pour les prochains Index égalité.

**Action corrective :**

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.

**Objectif de progression chiffré :**

100 % des salariées de retour de congé de maternité percevront les augmentations générales et individuelles à leur retour.

Amélioration du score de l'Index

**Indicateurs de suivi :**

Nombre de salariées de retour de congé de maternité dans l'année

Moyenne des augmentations individuelles durant l'absence maternité dans la catégorie professionnelle

Nombre de salariées de retour de congé de maternité dans l'année ayant bénéficié des augmentations

Score de l'Index de l'égalité

**Calendrier :** Rattrapage versé sur paie de septembre 2021

## **2. Articulation des temps de vie entre le privé et le professionnel**

### **Objectif :**

Suivre les demandes des salarié.e.s et améliorer l'organisation de travail pour faciliter la conciliation des temps de vie des salarié.e.s. en fonction des nécessités de service.

### **Action :**

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.

### **Indicateurs de suivi :**

Outil de suivis

Nombre et types de demandes d'aménagements de l'organisation de travail

Nombre de réponses positives et négatives aux demandes

### **Calendrier :**

Créer le formulaire « demande d'aménagement de l'organisation de travail » d'ici le 30/09/2021 + outil de « recueil demandes / réponses » et le verser dans notre système Qualité.

Communiquer sur la création dudit formulaire auprès de tous les salarié.e.s. d'ici le 30/09/2021

## **3. Formation**

### **Objectif :**

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

### **Action corrective :**

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

### **Public :**

Managers et 2 membres CSE

### **Objectif de progression chiffré :**

100 % des managers et 2 membres CSE formés à l'Egalité professionnelle

### **Indicateurs de suivi :**

Nombre de managers et 2 membres CSE ayant bénéficié d'une formation à l'Egalité professionnelle

**Calendrier :** Formation sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2021

## **BILAN**

### **Rémunération effective :**

A l'issue du congé maternité de 4 mois, 2 salariées ont repris leur poste de travail au cours d'année 2020 :

- 1 Pole Administratif (reprise le 10/01/2020)
- 1 Pole Pédagogique (reprise le 19/05/2020)

Il a été recherché si des augmentations individuelles et/ou générales avaient été allouées durant la période des 4 mois de congé maternité dans la catégorie professionnelle relevant ces 2 personnes.

En conclusion :

Aucune augmentation dans leur catégorie professionnelle respective n'a été accordée durant leur repos maternité respectifs :

→ Aucun rattrapage salarial n'est à verser.



### Articulation des temps de vie entre le privé et le professionnel :

Création d'un Formulaire « demande d'organisation temps de travail », joint à notre Système Qualité sous la référence FO 03 03 07

Ce formulaire va :

- Permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée
- Gérer au mieux les demandes d'aménagement de temps de travail
- Suivre les demandes d'aménagement ainsi que les réponses associées

Chaque salarié désirant modifier son temps de travail, remettra le formulaire 6 mois avant le démarrage de l'aménagement à son N+1.

L'entreprise a fixé un délai de réponse de 3 mois maximum, alors que le délai légal est de 6 mois.

### Formation :

Session de formation « Sensibilisation Egalité Professionnelle » le 25/11/2021 animée par Mme PERRICHET de FETE.

➤ Cout pédagogique = 700,00 €

➤ Frais déplacement = 122,62 €

TOTAL = 822,62 €

Avec les participants :

Nom Prénom
BODIER Nathalie
CUMERLATO Nathalie
DESROCHERS-LO Astou
DI STASIO Barbara
DIEZ Sandrine
FONTAINE Virginie
GARCIA Sarah
HERARD Christelle
LAURENT Florence
PLA Alexandra
DENIS Kevin abs excusé

### 3- Point concernant le Plan d'actions Egalité Professionnelle Femmes/Hommes 2022/2023

Rappel de l'indice : 93%

#### Rétrospective de l'index d'Egalité professionnelle Femmes/Hommes

4 Indicateurs	nbre de points max des indicateurs	2019	2020	2021
1- Ecart de rémunération (en %)	40	39	40	39
2- Ecart de taux d'augmentations Individuelles exprimés en nombre équivalent de salariés	35	35	35	35
3- Nbre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	incalculable	0	incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	10	10	5
Total des indicateurs calculables	-	84	85	79
INDEX Egalité professionnelle F/H (sur 100 points)	100	99	85	93

Le total des Indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité, en cas d'indicateur incalculable.

A noter que le contenu du plan d'action 2022/2023 a été présenté aux membres du CSE, lors de cette réunion. Ledit plan d'action sera prochainement signé et déposé à la DREETS le 30/06/2022 au plus tard.

**Les domaines retenus pour rédiger ce plan d'action :**

- La rémunération
- La formation
- L'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Ces domaines ont été retenus par la Direction car ce sont des domaines pouvant impacter directement et positivement les salariés dans leur travail.

**Détails concernant les domaines retenus :**

**1 La rémunération :**

A chaque rentrée scolaire, il est fréquent que des salariés-parents décalent leur arrivée au travail, voire prennent un congé, pour déposer leur jeune enfant à l'école le jour de la rentrée scolaire.

La direction a décidé d'accorder un temps rémunéré pour la rentrée scolaire aux salariés-parents jusqu'à la classe de 6<sup>ème</sup> incluse – maxi durée du travail le jour de la rentrée = 7 heures (pour un temps plein).

Droit ouvert à tout salarié : tout type de contrat et quelle que soit l'ancienneté.

Pour des raisons d'organisation et de gestion, préalablement, le salarié fera sa demande sur FIGGO, ☒ « Absence autorisée rentrée scolaire » pour que son N+1 puisse valider en ayant veillé en amont au bon fonctionnement du service.

Mail à envoyer par la Direction pour information auprès de tous les salariés avant la période d'été.

**2 La formation**

La direction souhaite poursuivre les formations des managers afin d'accroître la connaissance sur cette notion d'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes et l'intégrer dans le quotidien des managers afin de continuer à développer un management bienveillant.

Les managers doivent être en mesure de maîtriser les risques psychosociaux, être en mesure d'accompagner les salariés tout en ayant un management non stressant.

Les objectifs de ces formations seront d'apprendre à prendre en compte l'humain au cours de son emploi et en respectant l'organisation de la structure, tout en évitant toute forme de discrimination. Apprendre à s'adapter à son interlocuteur, prendre en compte l'individu et non pas juste le salarié. Réussir à mettre en place un management bienveillant même lorsqu'il faut resserrer et recadrer les choses pour respecter les règles et les organisations.

**3 L'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.**

La direction souhaite améliorer l'information concernant la parentalité.

Avec les membres du CSE, des groupes de travail vont être mis en place pour élaborer et créer un guide de la parentalité, qui sera diffusé à l'intégralité des salariés par différents canaux de diffusion.

Ce guide devra mettre en valeur ce que POINFOR propose et met en place, que ces règles de droit commun soient obligatoires ou non.

Il y a beaucoup de droits pour les salariés mais peu connus et tous ces droits peuvent être recensés dans ce guide.



#### **4- Rappel concernant la journée Solidarité du 06/06/2022 = lundi de Pentecôte.**

Pour rappel la loi fixe une journée de travail par an, destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La journée de solidarité consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution mise à leur charge et versée à l'URSSAF (la « contribution solidarité autonomie » ; « CSA » = 0,30 % x salaire brut ), le tout étant destiné à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Par tradition, POINFOR a pour habitude de consacrer cette journée de solidarité au lundi de PENTECOTE, soit le lundi 6 juin. Les salariés ne souhaitant pas travailler le lundi de PENTECOTE, peuvent s'ils le souhaitent, poser un jour de CP ou de RTT.

#### **5- Point concernant le déroulé des Congés Payés.**

Pour rappel la loi prévoit que les Congés Payés d'été soient validés 1 mois avant la date des congés.

A POINFOR, pour les responsables d'antennes, cela peut être très compliqué de valider toutes les demandes de congés payés trop en amont de la période d'été et pour les salariés cela peut être compliqué aussi d'attendre la validation des congés, tardive en cas de location de vacances, organisation de voyages....

De ce fait, a été validé en comité de direction la procédure suivante :

Toutes les fins d'années, les responsables d'antennes définiront les dates de fermeture des centres et communiqueront les dates en Janvier.

Début février, les salariés pourront poser leur 2 semaines de congés d'été qui couvrent les 2 semaines de fermeture.

Si les salariés souhaitent poser un S3 ou S4 de congé, ils devront le faire dans un second temps.

Rappel de la règle POINFOR : Dans la pose des vacances sur FIGGO, le salarié doit prioriser son « compteur RTT », puis si heures RTT insuffisantes, il bascule sur le « compteur CP ». Le but étant que le compteur RTT approche zéro pour la rentrée de septembre et respecter les 35 heures annualisées.

Mise en place de cette nouvelle procédure dès 2023.

Pour les cas particuliers ou complexes, les salariés devront se rapprocher de leur responsable d'antennes.

#### **6- Point sur les frais kilométriques : le Cabinet Rocard a-t-il pu apporter son expertise concernant le niveau d'augmentation du prix du kilomètre à mettre en place par rapport aux 3 CV & 4 CV ?**

La direction nous informe qu'il n'y aura pas d'augmentation des frais kilométriques car il faudrait individualiser ces frais en fonction de la puissance fiscale de la voiture personnelle de chaque salarié.

La direction va racheter 2 véhicules en remplacement de voitures vieillissantes pour les antennes de Troyes et Langres.

La direction doit analyser le nombre de kilomètres parcourus et revoir la politique de remboursement des frais kilométriques.

A noter également que POINFOR a trouvé un concessionnaire proposant des prix très attractifs (en moyenne moins de 3000 euros de ce qui est proposé sur le marché), pour les futurs investissements.

A noter également que la direction réfléchit à la possibilité de mettre en place une aide (avec les collectivités locales) pour les salariés habitant à plus de 30 kilomètres aller/ retour de leur lieu de rattachement.

Et enfin la branche professionnelle doit voter à la fin du mois de juin une revalorisation des salaires faisant suite à l'augmentation de l'inflation. Cette revalorisation serait applicable à partir de Mai 2022 mais doit avant d'être appliquée, être publiée au Journal Officiel.

**7- Point sur la réflexion menée concernant les chèques vacances.**

La direction est consciente que le pouvoir d'achat des salariés est en baisse et étudie actuellement plusieurs pistes.

Le système des chèques vacances ne favorisera pas tous les salariés de POINFOR.

La direction réfléchit actuellement à la politique des dividendes qui peut valoriser le travail mais crée une vraie disparité entre les collaborateurs. Les dividendes ne sont pas accessibles aux nouveaux salariés et ne valorise plus les emplois. Ce système a perdu de son sens au fil des années.

La direction réfléchit à la mise en place d'une prime d'intéressement accessible à tous les salariés et qui pourrait être mise en place pour l'année 2023.

Ce point sera de nouveau abordé lors de prochaines réunions CSE.


Au vu du montant alloué aux œuvres sociales, le CSE ne peut pas non plus prendre en charge la mise en place des chèques vacances.

Aussi, la direction de POINFOR a eu la générosité de verser une subvention complémentaire aux Œuvres Sociales de 7500 euros afin que le CSE puisse en faire bénéficier les salariés. Les membres du CSE travaillent actuellement sur le projet afin de pouvoir en faire bénéficier au mieux les salariés.

**8- Point concernant la charte « Ecologie/Economie : promotion du projet « Ecolonomie », point sur le plan d'action à mettre en place sur les prochains mois.**

Le comité de direction doit se réunir le 13 juin afin d'aborder ce point. Les responsables d'antennes devront ensuite, via des réunions de centre, évoquer ce projet avec toutes les équipes. L'objectif étant de mettre en place à partir de septembre des groupes de travail afin de pouvoir mettre en place un plan d'action permettant de faire des économies en se sensibilisant tous à l'écologie.

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

Le 07/07/2022  
A. PLA  


Le 07/07/2022  
A. JOURNÉ DE ROSIERE  
