

Procès-verbal n°22 de la réunion du C.S.E du 22 mars 2021

Présidence : Monsieur Laurent GAZAGNES, Directeur Général
Monsieur Sébastien LOIR, Directeur Administratif et Financier
Madame Elodie CHARTIER, Responsable RH

Membres élus du personnel présents :

Monsieur Frank NEUDORFF, Technicien Maquettiste et Maintenance
Madame Marie-Sophie OLSEM, Responsable de la Coordination du Service Technique
Madame Vanessa ANDRADE, Responsable Pôle Direction Commerciale
Monsieur Alain LUISIN, Magasinier
Monsieur Mohamed BAGINA, Conseiller Technique

La séance est ouverte par la Présidence à 10h00

Sujets inscrits à l'ordre du jour :

I. Santé, la Sécurité et les Conditions de travail (SSCT) :

Les invités de droit sont : Médecin du travail, Agents de la CARSAT et de l'Inspection du travail.

Point 1 : Suivi des actions réalisées et mise à jour du DUER en conséquence

Faisant suite à l'évaluation des risques professionnels, réalisée les 05 et 08 février derniers (onglets Logistique et Itinérants) par le CSE, nous avons revu tous ensemble, les nouveaux risques identifiés et les mesures de prévention prioritaires devant être mises en place sur l'année.

Pour en connaître le détail, nous invitons les salariés concernés par cette mise à jour à consulter la colonne N du DUER-V15, publié en même temps que le présent PV.

A noter que cette évaluation des risques pros, réalisée par le CSE, a notamment permis d'attirer l'attention de la Direction et des RH, sur les « agressions et violences externes » auxquelles peuvent être exposés les salariés au contact des clients, en particulier depuis le début de la crise sanitaire.

Quiconque aurait été confronté et/ou aurait été témoin d'incivilités, menaces ou autres, est invité à d'ores et déjà faire remonter l'information au service RH, de manière à ce qu'une démarche de prévention soit enclenchée (*identification des situations de travail au cours desquelles des violences « physiques ou verbales » peuvent survenir, mise en place d'un plan d'actions « ex. formation » et d'une procédure en cas d'agression*).

NB : D'ici fin mars 2021, les risques professionnels des onglets « Bâtiment 1 (RDC) » et « Extérieurs » seront également revus par les membres du CSE.

Point 2 : Bilan de l'exercice d'évacuation incendie, organisé pour le bâtiment 1 (RDC et 1er étage)

Pour que les consignes, en cas d'incendie, soient maîtrisées par tous, le premier exercice d'évacuation incendie de l'année a eu lieu le 08 mars 2021 pour le Bâtiment 1 (RDC et 1er étage). L'évacuation s'est faite dans les règles, RAS.

Point 3 : Mise à jour du plan de prévention Covid-19 et rappel des consignes sanitaires

Pour répondre à la recrudescence de la circulation du virus, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 sera prochainement actualisé par le ministère du Travail.

Notre plan de prévention Covid-19 sera donc mis à jour en conséquence. Les nouvelles mesures porteront notamment sur les points suivants :

- 1- Depuis le 30 octobre 2020 (date du 2nd confinement), le **télétravail** a été maximisé pour les équipes du siège social, c-à-d porté à 100% pour l'ensemble des activités pouvant être effectuées à distance.

Bien que revenir au siège entre deux confinements soit tentant, il faut maintenir la vigilance et ne pas excéder plus de 1 jour de présence par semaine au siège (si votre activité ne nécessite pas une présence physique à V/V), et ce tant que la crise sanitaire ne sera pas terminée.

En outre, l'Oise faisant l'objet de nouvelles restrictions depuis le 19/03/2021, Elodie a commencé à faire le tour des Managers des équipes concernées pour voir comment il serait possible de rendre télétravaillables les dernières activités nécessitant jusqu'alors une présence physique au siège, de manière à réduire au maximum le temps de présence sur site.

Si pour une raison ou une autre vous viviez mal ce mode d'organisation (*perte de sens du travail, démotivation, sentiment d'être isolé, difficultés à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, un environnement de travail inadapté ...*), **n'hésitez pas à vous rapprocher du service RH, des solutions vous seront proposées.**

Concernant la mise en place d'une charte sur le télétravail, le projet n'est pas tombé aux oubliettes. Il est juste reporté compte tenu des enjeux et de l'imprécision des derniers textes parus.

- 2- A l'occasion de la publication du plan de prévention V6, les salariés volontaires de 50 à 64 ans, atteints de comorbidités, seront informés de la possibilité de se faire vacciner par un Infirmier ou un médecin du travail du Service de Santé dont ils dépendent.
- 3- La stratégie de lutte contre l'épidémie de Covid-19 repose sur le respect des mesures barrières et la mise en œuvre d'une politique d'isolement des personnes malades et de celles ayant été en contact rapproché avec une personne atteinte du Covid-19. Dans ce cadre, en même temps que sera publié la nouvelle version du plan de prévention, un rappel sera fait sur la procédure.
- 4- D'autres mesures notamment liées aux pauses déjeuners dans un espace de restauration collectives devraient être précisées dans les prochaines jours.

Par ailleurs, malgré les recommandations de suspendre tout moment de convivialité dans les entreprises, d'un commun accord entre le Direction, les RH et les membres du CSE, le pot de Francis THOMAS, prévu le 24/03/2021 sera maintenu et aura lieu en extérieur. Toutes les mesures sanitaires seront prises et bien entendu, il sera laissé libre choix à chacun d'y participer ou non.

Pour info : Nous ne pouvons plus mettre en œuvre l'activité partielle dans l'entreprise depuis le 15/03/2021. Pour mémoire, ce dispositif avait été mis- en place le 16/03/2020 à l'annonce du premier confinement et avait été prolongé de 6 mois en septembre 2020 (période max 12 mois). En conséquence, si vous êtes touché(e) par une baisse d'activité, organisez-vous autrement (ex. pour les CT, privilégiez les visites d'artisans et d'entreprises aux visites de négociés ; pour les ADP proposez de remplacer les RDV en présentiel par du distanciel...) et profitez-en pour solder vos congés à écouler (cf. courriel EC du 16/02/2021).

II. Comité Social et Economique (CSE) :

1. Point sur la situation du chiffre d'affaires de l'entreprise au 19.03.2021

Au 19 mars 2021 le CA mensuel est de 2,506 millions d'euros contre 1,565 million l'an dernier à la même date (à noter que le 1^{er} confinement a débuté mi-mars 2020).

Le CA cumulé au 19 mars 2021 est de 10,9 millions d'euros contre 9,039 millions à N-1, ce qui correspond à une progression de + 20,6% par rapport à N-1.

2. Index égalité Femmes-Hommes : information et communication des résultats de chaque indicateur et de la note globale, transmis à la DIRECCTE et publié sur notre site le 1^{er} mars 2021.

Depuis 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1^{er} mars.

Ce jour ont été notamment présentés aux membres du CSE les résultats publiés auprès de la DIRECCTE ainsi que la note globale et les résultats obtenus pour chacun des indicateurs apparaissant sur notre site Internet (https://www.schluter-systems.fr/recrutement_1.aspx) :

Note globale de l'index égalité femmes-hommes, obtenue pour l'exercice 2020 : 88/100

Note globale de l'index égalité femmes-hommes, obtenue pour l'exercice 2019 : 69/85 soit 81/100

1-Ecart de rémunération : 33 /40

1-Ecart de rémunération : 34 /40

2-Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35

2-Ecart d'augmentations individuelles : 35/35

3-Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : 15/15

3-Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : Incalculable

4-Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

4-Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Notre note globale a gagné 7 points par rapport à l'année dernière. Une belle progression en comparaison avec les chiffres nationaux, publiés par le Ministère du travail le 08/03/2021 : note moyenne toutes entreprises confondues 85/100, soit +1 point par rapport à l'an dernier.

Les deux indicateurs sur lesquels les entreprises ont le plus de mal (retour de congé maternité et la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations) sont au contraire ceux qui nous ont fait gagner des points cette année : 1 retour de congé maternité en 2020 et il y a une femme de plus parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Par ailleurs, rappelons, au cas où certains/certaines l'auraient oublié, que Kevin GUIOT est le Référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein de Schlüter-Systems (PV n°5 du 18/03/2019 et PV N°6 du 20/05/2019). Vous retrouverez ci-après l'étendue de ses missions :

Les missions et rôle de ce/cette référent(e) :

Le(la) référent(e) de l'entreprise sera chargé(e) « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ».

Il(elle) contribuera à la mise en œuvre de la politique de prévention, non seulement pour identifier les situations à risques, mais également pour travailler en sensibilisation (postures, représentations, etc.).

Il(elle) pourra également intervenir dans le cadre de réalisation d'enquêtes ou de médiation auprès des salariés.

3. Consultation : Modification des horaires d'équipes à la plateforme logistique pour revenir à un horaire hebdomadaire de 36h30 malgré la crise sanitaire.

Dans l'optique de mettre en œuvre les pistes évoquées lors de la dernière réunion CSE (cf. extrait ci-dessous du PV n°21 du 08 février 2021), Matthieu MARCK et Sébastien CUVELIER échangent depuis quelques jours avec les salariés concernés par les horaires d'équipes, sur une nouvelle organisation du travail, de façon à rétablir l'horaire hebdomadaire de 36h30 ; puisque les discussions portant sur l'accord d'annualisation sont repoussées à septembre 2021.

Extrait du PV n°21 du 08 février 2021

Malgré tout, les échanges ont été constructifs et l'équipe a été force de proposition, notamment sur la façon dont pourrait être encore améliorée l'organisation du travail en particulier les jours d'arrivage de camion (*croiser les équipes pour que pendant que l'une range, l'autre prépare les commandes*) et les actions à mener pour réduire le nombre d'erreurs sur la préparation des commandes (*travailler l'adressage des Shells, améliorer la connaissance des produits grâce aux formations internes, ...*).

Les points sensibles, sur lesquels l'équipe souhaitait échanger, portaient notamment sur le droit aux Tickets Restaurants (TR) et à l'avenir des JRTT. Elodie a pu les rassurer concernant leur éligibilité aux TR quand bien-même les horaires d'équipes seraient pérennisés. Pour ce qui est des JRTT, leur inquiétude est fondée puisque depuis le 16/03/2020, l'horaire hebdomadaire appliqué à la plate-forme logistique est de 35h par semaine (dont 30 min de pause payée, considérée comme effective) contre 36h30 auparavant (pour un forfait de 9 JRTT dans l'année « hors lundi de pentecôte »). La mise en place d'un accord d'annualisation du temps de travail permettrait d'intégrer des JRTT au volume horaire annuel et d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité. Les pourtours d'un tel accord (*champ d'application, période de décompte, volume de l'horaire annuel de travail, limites des variations de l'horaire hebdomadaire, délai de prévenance, ...*) ont été travaillés en concertation avec les salariés concernés. Le CSE a été informé des pistes envisagées et des étapes à venir. Un accord d'entreprise mérite de la réflexion, nous n'en sommes qu'aux balbutiements !

Comme évoqué avec l'équipe logistique lors de l'évaluation des risques pros effectuée le 03/02/2021, l'idée est que chaque équipe réalise 45 min en plus les mardis et les jeudis (jours d'arrivage camions d'Iserlohn), sur des activités bien distinctes afin de limiter le risque de contamination entre elles. En sus de rétablir les RTT, ceci aurait pour avantage d'améliorer le traitement des commandes les jours d'arrivage du camion. Les nouveaux horaires d'équipe seraient alors :

Lundi, Mercredi et Vendredi : 5H50 - 12H50 / 13H00 – 20H00

Mardi et Jeudi : 5H50 – 13H35 / 12H15 – 20H00

Toutefois, l'Oise faisant l'objet de mesures restrictives depuis le 19/03/2021, la question de la mise en place immédiate de cette nouvelle organisation du travail se pose. Matthieu et Sébastien reviendront prochainement vers le service RH pour expliquer / annoncer les mesures à mettre en œuvre pour concilier ses nouveaux horaires avec les consignes sanitaires. Le cas échéant, de nouveaux avenants reconduisant les horaires d'équipes, en raison de la crise, seront proposés à chaque salarié concerné (a minima jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, soit actuellement le 1^{er} juin 2021).

Avis du CSE : la modification des horaires proposée par la Direction s'est construite avec le personnel concerné. Les membres du CSE y sont favorables puisque cette mesure est logique et équitable envers l'ensemble des salariés. Il est bien évident que cette mesure devra s'appliquer dans le respect des consignes sanitaires actuelles.

4. Retrait du distributeur de boissons

Compte tenu de la faible quantité de boissons consommées par les salariés, l'exploitant du distributeur de boissons situé dans la cuisine de bâtiment 1, nous informe que celui-ci sera retiré vers mi-avril 2021. Il est par conséquent demandé à chacun d'utiliser le solde présent sur son badge et de bien vouloir rendre son badge à Magali avant le 15 avril 2021. Un mail séparé à ce sujet sera adressé à l'ensemble du personnel sédentaire en complément de ce P.V.

La Direction va réfléchir à une solution de remplacement.

5. Consultation : Nouveau gestionnaire du PEE : ESPENS remplacera NATIXIS INTER EPARGNE

Puisqu'EPSENS gère déjà notre PERECO (Plan d'Epargne Retraite COLlective), afin de simplifier la gestion de nos rémunérations périphériques, et pour en limiter les coûts, la Direction nous a expliqué l'opportunité et même la nécessité de procéder à ce changement dès cette année.

Avis du CSE : Les membres du CSE ont pu comparer les deux contrats (ancien et nouveau gestionnaire), et ont pu constater que les prestations sont identiques, certains aspects offrant même des conditions plus favorables (par exemple pour les conditions de déblocage anticipé). C'est en toute logique qu'ils sont favorables à ce changement de gestionnaire qui permettra par ailleurs d'économiser des frais de gestion.

III. Questions adressées aux membres du CSE :

Question 1 :

« Bonjour CSE,

Juste une question sur un problème qui peut paraître anodin mais qui est récurrent depuis la mise en place du télé travail.

Nous utilisons notre téléphone perso, aussi lorsque nous sommes en journée repos, ou congés, il arrive souvent de recevoir des appels de clients, fournisseurs et collègues.

Il suffit effectivement de filtrer ces appels en laissant sonner, mais notre répondeur tel s'enclenche et ce n'est pas très pro sur notre messagerie perso.

Pour ma part, il m'est arrivé plusieurs fois, de contacter le bureau pendant mes congés suite à un message laissé sur ma messagerie, pour assurer le suivi du client.

Quelle est la solution possible ? Je veux bien essayer de trouver comment masquer mon numéro de tel, mais ce n'est pas la solution. Le but est de ne pas faire la manipulation entre mes appels perso et pro.

Merci »

Réponse 1 :

Fuze, système de téléphonie unifié, a été validé le 19/03/2021 en tant que remplacement du système de téléphonie actuel, et offrira entre autres la possibilité de se connecter de son PC avec sa ligne directe du bureau. Il ne sera plus nécessaire d'utiliser des téléphones portables pour les salariés n'ayant pas de téléphone professionnel. Fuze proposant une solution sur PC, appareils fixes et téléphones mobiles, le service IT se rapprochera de chaque département afin de collecter les besoins en matériels et usage de ce nouveau système de téléphonie, avant déploiement. Si tout va bien, Fuze pourrait être mis en place avant la fin du 2^{ème} trimestre.

Question 2 :

« Bonjour,

Ma question est prévoit-on de fermer entre Noël et L'An ?

Bonne journée »

Réponse 2 :

Oui, la fermeture de l'entreprise est prévue du 27 au 31 décembre 2021.

Question 3 :

« Allons-nous avoir une prime de participation ? »

Réponse 3 :

Laurent GAZAGNES, à l'occasion des réunions de présentation des résultats 2020 & des perspectives et objectifs 2021, laissait présager un résultat d'exploitation positif.

Nous rappelons une énième fois que la méthode de calcul inscrit à l'avenant à l'accord de participation du 30/06/2010, **garantit 5% du bénéfice net avant impôt sur les Sociétés et Participation** ([cf. PV n°16 des réunions du 15 et 19 juin 2020](#)) en cas de résultat positif.

En outre, le bénéfice net avant impôt sera validé après la visite des Commissaires aux Comptes et après la réunion annuelle avec la famille Schlüter prévue mi-avril, par conséquent nous ne saurions pas à ce stade vous en dire davantage.

Comme chaque année, il ne reste donc plus qu'à attendre la communication officielle ... (fin avril – début mai) pour connaître le montant de la participation aux bénéficiaires.

Question 4 :

« Allons-nous avoir les chèques vacances ? »

Réponse 4 :

Pour mémoire, la possibilité de bénéficier de chèques vacances dépend de l'octroi d'une dotation exceptionnelle par la Direction au CSE (qui décide comment l'utiliser : chèques vacances ou autre). A ce jour le CSE n'a pas connaissance d'une éventuelle dotation exceptionnelle.

Bien évidemment, le CSE veille chaque année à traiter ce sujet avec la Direction, et communique ensuite à l'ensemble du personnel lorsqu'une dotation est donnée. Les membres du CSE vous remercient de leur faire confiance et d'attendre qu'ils reviennent vers vous à ce sujet en temps voulu.

Question 5 :

« Allons-nous avoir une prime Covid ? »

Réponse 5 :

Les textes législatifs ne sont même pas encore sortis...

Mais effectivement, le Premier Ministre a annoncé, le 16 mars dernier, le retour en 2021 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, appelée également prime « Gilet jaune », « Macron » ou bien encore « Covid ».

Autrement dit, les employeurs auront la possibilité, pour la troisième année consécutive, de verser une prime défiscalisée pouvant aller jusqu'à 1 000 €, voire 2 000 € en cas notamment d'accord d'intéressement, pour les salariés gagnant moins de trois fois le Smic.

En outre, la Direction regrette le fond et la forme de cette requête. Chacun pouvant désormais toucher des bonus selon ses objectifs, en sus de la participation, la Direction souhaiterait que nous soyons focus sur nos objectifs individuels et collectifs avant de songer à une telle prime Voyons déjà comment l'année va se terminer !

Tous les points de l'ordre du jour ayant été discutés, la séance est levée à 14h25.