

Procès-verbal n°19 de la réunion du C.S.E du 24 novembre 2020

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
Madame Magali TRANNOY, Responsable Administrative et Financière

La séance est ouverte par la Présidence à 11h00

Sujets inscrits à l'ordre du jour :

I. Comité Social et Economique (CSE) :

1. Point sur la situation du chiffre d'affaires de l'entreprise au 20 novembre 2020

Au 23 novembre, le CA est de 2 054 K€, en augmentation de +10 % par rapport à N-1. En cumul sur l'année, le CA est de 29 669 K€ contre 30 871 K€ à la même date à N-1 (- 3,9%). La tendance demeure bonne et nous espérons pouvoir continuer cette progression, afin d'atténuer le recul engendré par la crise sanitaire.

2. (Suite) Information du CSE : Projet de dénonciation de la DUE relative au régime de remboursement de frais de santé, concernant le régime des retraités (Loi dite « Evin »)

Faisant suite au PV n°18 bis, relatif à la réunion CSE du 12/10/2020, la DUE modifiée a été présentée aux membres du CSE présents pour avis, avant sa publication prévue en décembre pour une mise en application au 1^{er} janvier 2021.

Avis du CSE : ce sujet a fait l'objet d'une discussion afin d'entendre les raisons motivant ce projet de dénonciation, et après réflexion, les membres du CSE comprennent les éléments ayant conduit à cette décision.

3. (Acte II) Réflexion profonde sur les différents dispositifs de Plan Epargne Retraite Entreprise (PERE) issus de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE) & consultation CSE

Le nouveau Plan Epargne Retraite (PER), issu de la loi Pacte a de nouveau été expliqué aux membres du CSE afin que chacun comprenne l'origine de la réforme, les avantages des nouveaux dispositifs (PERE CO et PERE O) ainsi que les possibilités offertes et les éventuels freins / contraintes que l'entreprise pourrait rencontrer pour leur mise en place (source utilisée <https://www.economie.gouv.fr/PER-epargne-retraite#>).

Un rappel a également été fait sur le dispositif actuel de retraite supplémentaire.

Avec le système actuel, une fois à la retraite, les sommes cotisées par le salarié et l'entreprise sont uniquement disponibles (sauf cas de déblocage lié à un accident de la vie) sous forme de rente annuelle, calculée selon l'espérance de vie.

L'objectif de cette profonde réflexion est d'utiliser les nouveaux dispositifs, issus de la loi Pacte (PERE O - PERE CO et intéressement) pour assouplir les modalités de sortie (rente ou capital, et à tout moment pour acheter sa résidence principale) et proposer un régime fiscal intéressant.

A compter du 1^{er} décembre 2020, un PERE COLlectif sera mis en place.
 Au 01/01/2021, il remplacera l'actuel « Art 83 Ensemble du Personnel ».
 Les documents pour sa mise en place ont été présentés au CSE ce jour.

Le CSE émet un avis favorable à la mise en place du PERE CO.

Autre nouveauté intéressante de la Loi PACTE, l'Épargne Salariale. L'entreprise étudie la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement (*dispositif d'épargne salariales lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise*) en restant à « iso budget » des cotisations employeur (diminuées de la part versée sur le PERE CO, voir ci-avant).

En outre, un système d'abondement incitatif sera mis en place afin d'encourager les salariés à réaliser un versement volontaire de l'intégralité des sommes perçues en prime d'intéressement, au titre de « l'épargne retraite » sur son PERE CO. L'objectif étant de conserver l'esprit de l'Art 83 en accompagnant les salariés à préparer leur retraite. L'intéressement (s'il est placé) permet l'exonération d'impôt sur le revenu à l'entrée mais aussi à la sortie. 😊

Un accord d'intéressement doit être mis en place avant la fin du premier semestre de l'année N, pour que, le cas échéant, le 1^{er} versement de la prime d'intéressement puisse avoir lieu en Avril/Mai N+1.

Par ailleurs, à titre d'information, l'intéressement étant plus avantageux que les primes « classiques », pour les salariés comme pour l'entreprise, il pourrait être intéressant de se pencher sur ce sujet à l'avenir, en concertation avec les managers et les membres du CSE.

Différence entre une prime et l'intéressement :

	Prime	Intéressement
Entreprise		
Montant Brut	1 000 €	1 000 €
Charges sociales	500 €	0 €
Couts totaux pour l'entreprise	1 500 €	1 000 €
Salarié		
Charges sociales	270 €	0 €
Frais fiscaux CSG-CRDS	79 €	79 €
Prime nette	651 €	921 €
Impôt sur le revenu (ex. 15%)	98 €	0 €
Real Gain for the employees (B)	554 €	921 €
Taux d'efficacité	37%	92%

NB : A la différence de la participation, il n'existe pas de formule légale, les critères de mesure et leur combinaison sont librement choisis (Direction, RH et CSE).

4. Plan de développement des compétences : bilan 2019 et intermédiaire 2020

Le Bilan Formation (financier et pédagogique) de l'exercice 2019, a été présenté et remis aux membres du CSE. Le voici en synthèse :

1. Le Bilan Formation (financier et pédagogique) de l'exercice 2019 :
En 2019, Intergros a pris en charge **70 603 €** de dépenses formation (*coûts pédagogiques, frais de salaires et annexes*) pour l'entreprise Schlüter Systems. Pour un montant global de 77 355 € (+ *frais de gestion et remise à disposition 2020*), soit 1.85% de masse salariale.

Ce qui représente une augmentation de 5.7% par rapport au PDC 2018 qui s'explique par les baisses de financement (cf. tableau ci-dessous), issu de la loi du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : principe de mutualisation au profit des TPE et monétisation du CPF.

2018			2019		
COÛT TOTAL	FINANCEMENTS	DEPENSES REELLES	COÛT TOTAL	FINANCEMENTS	DEPENSES REELLES
156 414 €	89 641,00 €	66 773,00 €	84 298,21 €	13 695,21 €	70 603,00 €

Finalement 134 stagiaires ont été formés en 2019 contre 120 en 2018 pour seulement 920 h de formation dispensées contre 1508h en 2018.

La majorité des actions de formation ont été réalisées en interne dans le domaine Technique pour 77 stagiaires et 368 heures de formation.

L'autre grosse dépense de formation en 2019 concerne la formation sur le risque routier, organisée avec CENTAURE. Elle a concerné 43 stagiaires pour un coût total de 15 498€.

La majorité des stagiaires formés en 2019 sont des Hommes, représentant 69% des stagiaires.

Au regard de la répartition Homme/Femme au sein de l'entreprise, le taux d'accès à la formation est plus favorable pour les hommes.

A l'inverse de 2018, en 2019 la catégorie Ingénieur et Cadre représente le plus de stagiaires formés. Ils représentent 54% des stagiaires formés.

Les stagiaires de 35 à 44 ans et plus ont été les plus formés. Ils représentent 40% des stagiaires formés en 2019, ce qui correspond à la tranche d'âge la plus représentée dans l'entreprise. 51 stagiaires de +45 ans ont été formés en 2019, soit 38% des stagiaires.

Zoom sur les autres dispositifs mobilisés :

Contrats d'apprentissage / de professionnalisation

- 2 personnes recrutées (Gestionnaire des stocks / Technicien d'études)
- 0 contrat d'apprentissage / de professionnalisation a pris fin au cours de l'exercice 2019.

Les stagiaires écoles

- 2 stagiaires de 3^{ème} en découverte professionnelle ont été accueillis.
- 1 personne recrutée dans le cadre d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

Les Bilans de compétences (BC)

- 2 bilans de compétences en 2019
- Dispensés par les organismes de formation suivants : Coach et Co et Coach and associés.

Les Validations d'Acquis de l'Expérience (VAE)

- 0 validation d'acquis de l'expérience en 2019

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

- 0 stagiaire recruté et formé via une POE

Concernant le CPF, seuls 6 stagiaires ont été formés sur ce dispositif cette année contre 22 en 2018. Les stagiaires se sont formés sur les domaines suivants : Efficacité Prof. Communication, Bureautique Informatique, Logistique Transport et Prévention Hygiène et Sécurité.

L'équipe RH essaye dans la mesure du possible de proposer des formations dites certifiantes ou qualifiantes. Lorsque c'est le cas, un cofinancement en CPF est systématiquement proposé même si la formation est en lien avec le poste de travail, de manière à optimiser le Plan De Compétences (former le plus de personne avec le même montant de dépense).

Lorsque la formation certifiante / qualifiante est initiée à l'initiative seule du salarié, en vue d'une évolution professionnelle, tout ou partie du CPF est alors mobilisé.

Pour rappel, vous aviez jusqu'à la fin de l'année pour intégrer à votre CPF vos heures acquises de DIF (cf. Fiches techniques, note d'information relative au Compte Personnel de Formation (CPF)). La loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 proroge cette possibilité d'inscription sur le CPF jusqu'au 30 juin 2021. Les heures ainsi acquises au titre du DIF et inscrites sur le CPF pourront être utilisées dans le cadre du CPF sans limite d'utilisation. A défaut d'inscription, le solde d'heures de DIF est perdu.

2. Bilan intermédiaire du PDC au 23/11/2020.

L'entreprise n'a plus aucun intérêt à valoriser les salaires et autres frais annexes de ses stagiaires, auprès de l'OPCO puisque désormais les fonds mutualisés vont uniquement vers les TPE.

Par conséquent, à cette date, le coût total des coûts pédagogiques seuls s'élève à 48 213€. A titre de comparaison en 2019, les coûts pédagogiques étaient de 30 873€ « avant financement ») pour 64 stagiaires formés. Après optimisation, le PDC 2020 intermédiaire s'élève à 14 010 €.

Cela n'aurait pas été possible sans l'aide du FNE (Fonds National de l'Emploi) (cf. extrait du PV n° 15 et 16 ci-dessous).

NB : Les formations FNE ont concerné essentiellement les domaines des langues et de la bureautique

- Mise en place de conventions de FNE (Fonds National de l'Emploi) – formation

Définition :

Conclues entre l'État (Direccte) et une entreprise ou un OPCO chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises, les Conventions FNE-Formation ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économique, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

19 dossiers FNE concernant 14 salariés ont été montés et seront présentés à la Direccte pour un montant d'un peu plus de 31.000 euros, ce montant réalisant une économie conséquente pour notre entreprise qui aurait sans doute eu des difficultés à accéder à certaines demandes (projets) de formation dans le contexte actuel.

En outre, cela permet de former les salariés plutôt que de les placer en activité partielle, leur permettant ainsi d'acquérir de nouvelles compétences.

5. Bilan des campagnes d'entretien (EIAE et EP) 2020

Les campagnes n'étant toujours terminées pour certains, le sujet est reconduit à décembre 2020.

6. Action logement (bilan des services et des nouveautés)

Déjà l'année dernière, nous avons observé un recul de l'utilisation des services d'Action Logement (11 200€ dépensés sur 18 768€ des cotisations versées par Schlüter). Pour cette année si particulière, seules deux personnes ont bénéficié des services d'Action logement, l'une pour un conseil en accession, l'autre a touché une subvention de 1 200 € dans le cadre de l'aide à la mobilité jeune.

En plus des prêts à des taux défiant toute concurrence (0,5% à 1%), Action logement propose de nombreuses subventions vous permettant de mener à bien vos projets. Le service RH a récemment communiqué sur ses services (cf. courriel d'Aminata SY, Assistante RH du 13/11/2020). Ayez le réflexe Action logement pour toutes les questions touchant l'habitat !

7. Calcul de la prime de 13^{ème} mois

Pour information, le montant du 13^{ème} mois sera calculé sur la base du salaire au 1^{er} juillet 2020 pour les personnes concernées par le report des augmentations.

8. L'Activité Partielle pour ce second confinement (mise à jour de la FAQ, nouveautés législatives, ...)

Nous avons la chance d'être dans un secteur d'activité qui peut travailler à ce jour.

Malgré tout, quelques services/personnes sont touché(e)s par une baisse d'activité (services salons, maquettes, prescription/ Office Manager) et ont par conséquent, une fois leurs congés/RTT écoulés, nécessité de recourir à l'activité partielle.

Tout doit être mis en œuvre, dans la mesure du possible, pour limiter son recours, à travers les différents leviers expliqués ci-après.

En particulier pour le personnel badgeant dont le maintien de salaire n'est plus assuré par l'entreprise (Cf. FAQ), notamment en proposant/confiant aux personnes des missions alternatives rentrant dans leurs champs de compétences.

NB : si à l'inverse, vous aviez trop d'activités en raison d'un projet en cours et/ou de la crise sanitaire, n'hésitez pas à vous manifester auprès des RH, si vous n'avez pas déjà été sollicité(e) ou si la situation a évolué depuis.

En outre, comme pour la première période de confinement, il est indispensable de solder les RTT (d'autant qu'ils seront perdus au 31/12/2020) pour combler les périodes d'inactivité, voire des CP lorsqu'il en reste plus que nécessaire jusqu'au 31/05/2021 (ex. solde prévisionnel de CP affiché sur Kelio après avoir posé des congés pour les fêtes de fin d'année > 13 jours). En effet, en cas de contrôle, nous devons être capables de démontrer à l'ASP que tout a été mis en œuvre, sous peine de perdre toute indemnisation.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} novembre 2020, de nouvelles modalités de prise en charge du Fonds National de l'Emploi-Formation ont été définies. Nous étudierons donc les demandes / projets de formation, issu(e)s des EIAE et EP 2020 des personnes touchées par l'activité partielle afin d'en bénéficier.

Si la situation sanitaire et économique n'évolue pas favorablement, l'entreprise pourrait conclure des conventions de prêt de main d'œuvre. Ce dispositif permet de mettre à disposition temporairement d'une autre entreprise en recherche de compétences un ou plusieurs salariés volontaires. Ceci permettra aux personnes souhaitant maintenir une activité professionnelle, de découvrir un nouvel environnement de travail, d'acquérir de nouvelles compétences, mais surtout, en cas de prêt à temps complet, de maintenir un salaire à 100 % même à partir du 01/01/2021 (pour plus d'infos, nous vous invitons à regarder la vidéo ci-après "Emprunt et Prêt de main d'œuvre").

N'hésitez pas à vous rapprocher du service RH, si vous étiez intéressé(e).

II. Questions adressées aux membres du CSE :

Q1. Suite à l'arrivée au marketing, de la veste à capuche, il y a eu de nombreuses demandes des sédentaires pour en obtenir une "gracieusement".

Ne peut-on pas en distribuer une au personnel qui le souhaite, sachant que l'équipe route est équipée également de cette veste.

Merci à vous.

Cette veste est destinée aux promotions et n'est pas prévue pour être distribuée au personnel sédentaire. Cela n'est pas envisagé à ce jour, ni à titre gratuit ni à l'achat, car elle est réservée dans un premier temps aux clients.

Q2. Je voudrais savoir s'il existe un document avec les gestes et postures adaptés à nos postes de travail ?
Si non, est-ce possible d'en créer un ?

Excellente suggestion ! Avec le télétravail qui a été maximisé, l'évaluation des « risques » liés au travail sur écran, relatifs aux Troubles Musculo Squelettiques doit être revue car les conditions de travail ont changé. Une démarche de prévention sera initiée dans ce sens dans les prochaines semaines.

En outre, vous retrouverez ci-dessous (cf. extrait du DUER), les actions déjà réalisées sur cette question.

Pour le personnel administratif :

INDICATEURS DE LA SITUATION DANGEREUSE	IDENTIFICATION DU RISQUE	F	G	MESURES DE PREVENTION DU RISQUE
Aucun aménagement au poste de travail n'est mis en place (posture assise / travail sur écran)	Risque lié aux phénomènes physiques	6	2	Des accessoires sont mis à disposition des salariés (repose-poignets : souris et clavier, repose pied ...) et l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail sensibilise le personnel aux TMS lors des VM.

Pour le personnel de logistique :

INDICATEURS DE LA SITUATION DANGEREUSE	IDENTIFICATION DU RISQUE	F	G	MESURES DE PREVENTION DU RISQUE
L'activité a des effets néfastes à long terme sur la santé physique (posture pénibles)	Risque lié aux phénomènes physiques	2	1	Formation Gestes et postures en 2015

Pour les Itinérants :

INDICATEURS DE LA SITUATION DANGEREUSE	IDENTIFICATION DU RISQUE	F	G	MESURES DE PREVENTION DU RISQUE
La position sédentaire de conduite expose à des risques connus (TMS, maladies cardio-vasculaire, ...)	Risque lié aux phénomènes physiques	6	2	Le confort du conducteur est pris en compte dans le choix des véhicules de fonction / de société

Si vous souhaitez participer à cette démarche de prévention, n'hésitez pas à vous rapprocher de la Référente santé et sécurité au travail (Claire NOUMI), du CSE et/ou du service RH. Votre participation sera la bienvenue.

Tous les points de l'ordre du jour ayant été discutés, la séance est levée à 15h15.