

Procès-verbal n°28 de la réunion du C.S.E du 25 février 2022

Présidence : Madame Elodie CHARTIER, Responsable RH
Monsieur Sébastien LOIR, Directeur Administratif et Financier
Madame Aminata SY, Assistante RH

Membres élus du personnel présents :

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

La séance est ouverte par la Présidence à 11h00

Sujets inscrits à l'ordre du jour :

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

Les invités de droit sont : Claire NOUMI (présente), Représentante santé et sécurité au travail, Médecin du travail, Agents de la CARSAT et de l'Inspection du travail (absents).

Bilan des actions de l'année 2021 et mise en place du Programme de prévention des risques professionnels 2022

Claire NOUMI, de retour de Congé Parental d'Education, était présente à cette réunion. L'occasion de faire le bilan des actions SSCT menées en 2021 et d'établir le programme de prévention des risques professionnels 2022 que vous trouverez dans la fiche technique « DUER et Programme de Prévention » disponible sous Assist Monitor, dans la rubrique CHSCT => DUER.

Les échéances notées au programme de prévention tiennent compte de la fin prochaine du mandat des membres actuels du CSE et qu'une nouvelle équipe sera élue, le 10/06/2022 !

A ce sujet, le service RH en a profité pour nous informer qu'il était envisagé de recourir à un prestataire de solution de vote électronique pour les prochaines élections professionnelles. En plus d'être accompagnés dans l'organisation des élections, cette solution évitera les désagréments rencontrés, à chaque élection, avec le vote par correspondance.

Avis du CSE : L'ensemble des membres du CSE présents sont favorables à ce système de vote qui sera plus simple pour les organisateurs et ainsi que pour les votants.

Intervention d'Aminata qui vous expliquera les actions menées autour de l'intégration des nouveaux SST (mise en place d'une fiche mission spécifique, revue des procédures liées à leurs missions, ...) et vous informera de la replanification de la formation « incendie »

Objectif de cette mission : Revoir l'intégration des SST dans l'entreprise pour les impliquer davantage et les informer sur leurs missions, leurs rôles ainsi que des procédures qui en découlent.

Une réunion d'information devait avoir lieu le mardi 01/03/2022. Elle a été reportée au mardi 15/03/2022, en raison de l'absence pour maladie de deux d'entre eux. Cette réunion aura pour but de présenter aux SST **toutes les actions mises en place citées ci-dessous**, d'expliquer les différentes procédures et de répondre à leurs éventuelles questions.

- Déclaration des accidents du travail :

Après avoir porté secours à une victime d'un accident du travail, les SST sont tenus de le déclarer dans les 48h qui suivent l'accident, auprès du Service RH et de la Référente Santé et Sécurité au travail, Madame Claire NOUMI.

- Création d'un registre dématérialisé des accidents bénins :

Depuis le 1^{er} mai 2021, le registre des accidents du travail bénins, au sein duquel sont déclarés les accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux, peut être tenu par les employeurs sans qu'ils soient soumis à une autorisation préalable de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail).

Il a été vérifié en amont que l'entreprise respectait les conditions de détention du registre des accidents bénins.

Le registre a donc été créé de manière dématérialisée avec deux onglets : l'un pour le siège social, l'autre pour la plateforme logistique.

En cas d'accident du travail bénin, en sus d'informer le service RH et la Référente Santé et Sécurité au Travail, le SST est tenu de le renseigner dans le registre dans les 48 heures suivants l'accident et d'y apposer sa signature.

Seuls les SST sont habilités à inscrire des accidents dans le registre.

- Procédure de gestion de l'armoire à pharmacie :

Une analyse a été réalisée sur le contenu de l'armoire à pharmacie et celle-ci a été mise à jour compte tenu des dernières observations.

Étant les seules personnes à intervenir en cas d'accident du travail ou de malaise, les SST sont en charge de la gestion de l'armoire à pharmacie.

Chacun d'entre eux disposera d'une clé. En cas de réapprovisionnement de matériel, les demandes seront à adresser à la Référente Santé et Sécurité au Travail, Madame Claire NOUMI.

- Évacuation en cas d'incendie :

Acteurs internes de l'évacuation et du fait de leur formation, les SST sont capables d'intervenir efficacement en cas d'incendie.

Par ailleurs, afin de sensibiliser tout le personnel au risque incendie, une formation EPI (Equipier de Première Intervention) est prévue fin mai 2022 avec l'organisme de formation SOTEL. Cette formation, qui devait avoir lieu initialement mi-décembre 2021, avait été annulée au regard de la situation sanitaire qui s'aggravait. Aujourd'hui, à la suite de la décrue de l'épidémie, il est tout à fait possible de l'organiser.

Le service RH se rapprochera semaine 11 (à partir du 14/03/2022) de chaque Manager pour organiser cette formation et constituer les groupes.

II. Comité Social et Economique (CSE) :

1. Point sur la situation du chiffre d'affaires de l'entreprise au 25/02/20221

Le CA au 25 février s'élève à 2.388.032 € contre 2.516.743 par rapport à N-1, un léger recul (-5,1%) est donc à noter sur le mois de février.

Néanmoins, en cumulé au 25 février, le CA s'élève à 9 millions d'€ contre 8,2 millions d'€ à N-1, ce qui correspond à une hausse de + 9,9 %.

2. Information CSE : Etat des « bilans des 6 ans » pour 2021

a) Rappel des obligations :

En quoi consiste l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ?

Tous les 6 ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'Entretien Professionnel (EP) comporte un objectif spécifique qui est d'élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Concrètement, cela permet de s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un Entretien Professionnel tous les deux ans (*et si nécessaire d'entretiens prévus au retour de certaines absences*). Par ailleurs, il doit s'assurer que le salarié, au cours de ces six années, a :

- ✓ suivi au moins une action de formation ;
- ✓ acquis des éléments de certification ;
- ✓ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des six dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation d'un montant de 3 000€.

- b) En 2021, **5 salariés étaient concernés** par cet état des lieux récapitulatifs (*ceux arrivés en 2015 ou ceux n'ayant pas réalisé leur EP en 2020 en raison de la crise sanitaire (soit 2 d'entre eux)*).

5 sur 5 ont suivi a minima une formation dite « non obligatoire » *. Cela concerne notamment les formations en Langues, Techniques « produits », Gestes et postures,

**Article L6321-2 « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».*

4 sur 5 ont obtenu une certification voire plusieurs durant ces 6 ans. A titre d'exemple, nous retrouvons les certifications suivantes : TOEIC, CACES R489 « chariots » et R484 « ponts roulants », Animation d'une formation Interne, ...

4 sur 5 ont bénéficié d'évolution professionnelle correspondant à un changement de statut et/ou de classification.

Tous ont évidemment passé a minima 3 Entretiens Professionnels sur 6 ans, par conséquent l'entreprise a répondu à ses obligations.

A noter que sur 6 ans, la médiane des formations suivies sur l'ensemble de la population pour les EP 2021 est de 8,5 formations par stagiaire.

Autant dire que nous n'avons pas attendu les lois pour savoir que la formation était un levier essentiel de compétitivité et de motivation pour les équipes !

Pour plus d'infos (cf. PV n°12 du CSE du 09 mars 2020).

3. Débriefing des réunions avec l'équipe logistique à propos du projet d'annualisation du temps de travail

Faisant suite au précédent PV portant sur cette question et aux réunions qui ont eu lieu les 07/12/21 et 01/02/2022 avec l'ensemble de l'équipe logistique, Elodie CHARTIER a présenté le résultat de ce travail aux membres du CSE.

Pour mémoire, le projet d'un accord d'annualisation du temps de travail est né d'un besoin d'adapter l'organisation du travail aux fluctuations de l'activité avec des règles connues de tous.

La mise en place d'un tel accord est particulièrement adaptée aux entreprises soumises à des fortes variations de leur volume d'activité, ce qui n'est pas notre cas. C'est d'autant plus vrai, qu'aucune heure supplémentaire n'a été nécessaire en janvier 2022 alors que nous avons réalisé un mois record pour la 6ème année consécutive.

Mois	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Janvier	4 209 367 €	3 645 066 €	3 976 230 €	4 307 966 €	4 557 115 €	5 056 381 €	5 360 615 €	5 729 751 €	6 674 748 €

La mise en place des horaires d'équipes a permis d'améliorer notre capacité à traiter davantage de commandes.

Toutefois, nous avons profité de ces réunions pour rappeler quelques fondamentaux, à savoir :

- Le respect des horaires de travail,
- La réglementation autour des heures supplémentaires,
- Les périodes favorables à la prise de congé, RTT et de récupération d'heures. A ce niveau, il est convenu qu'un calendrier prévisionnel soit mis en place et affiché dans l'entrepôt pour permettre à chacun d'anticiper un maximum (conciliation vie pro / vie perso).

Il est prévu qu'Elodie rende les conclusions à l'équipe logistique le jeudi 17/03/2022. Les membres du CSE prévoient d'y participer avant de rendre leur avis sur le sujet.

4. Index égalité Femmes – Hommes : information et communication des résultats de chacun des indicateurs et de la note globale, transmis à la DIRECCTE et qui seront publiés sur notre site le 1^{er} Mars 2022

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 2021 : 89/100

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 : 15/15

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 : 5/10

5. Présentation d'une Grille d'Abondement incitative, ayant pour objectif d'encourager vivement les versements de notre prime d'intéressement sur le PERE CO (ce fut LA condition sine qua non ayant permis de mettre en place l'intéressement, en remplacement de l'Article 83...)

Il a été rappelé que ce fut LA condition *sine qua non* ayant permis de mettre en place l'intéressement, en remplacement de l'Article 83...

Règles d'abondement applicables à compter du 1er Janvier 2021 sur les sommes issues de l'Intéressement placés sur le PERE CO

			Max / tranche
Jusqu'à 400 €	400 €	100%	400 €
de 400 € à 600 €	600 €	50%	100 €

Montant maximal annuel 500 €

Exemple :

Si la quote part d'intéressement versée au salarié est égal à 500 €, le salarié pourra toucher :

400 x 100 %	soit	400 €
(500-400) x 50 %	soit	50 €
Total		450 €

Après consultation et avis favorable du CSE, un avenant a été signé à l'issue de la réunion afin d'entériner officiellement cette grille. Elle sera déposée auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), et sera appliquée sur l'intéressement 2021 qui sera versé en mai 2022 selon les modalités prévues au contrat et avenant disponibles sur Assist Monitor.

Avis du CSE : les membres du CSE présents approuvent cette nouvelle mesure d'épargne retraite et remercient la Direction pour cette règle d'abondement incitative, permettant ainsi aux salariés de constituer une épargne retraite valorisée et utilisable sous forme de capital et non de rente.

III. Questions des membres du CSE :

1. Est-ce que l'on va fermer entre Noël et l'An cette année ?

L'entreprise sera fermée la semaine du 26 au 30 décembre 2022 (sauf si l'activité ne nous le permettait pas).

2. Vu le prix du carburant en ce moment (ce qui impute beaucoup sur le pouvoir d'achat des salariés sans véhicule de fonction) serait-il possible de faire un geste pour le personnel n'ayant pas de véhicule professionnel ?

Car malgré l'augmentation annuelle de 50 € brut, notre hausse de pouvoir d'achat n'est pas visible à cause des prix qui augmentent, car notre « budget » essence passe principalement pour venir à l'entreprise. Donc les 50 € ne se voient pas sur notre budget à la fin du mois.

Réponse de la Direction :

Les IK vont être revalorisées et s'élèveront à 0,20 €/km à compter du 1^{er} mars 2022.

Exemple : un salarié travaillant au siège 20 jours par mois, et effectuant un trajet de 33 km aller, soit 66 km AR percevait auparavant = 158,40 €/mois (0,12 €/km). Grâce à ce nouveau barème, les IK s'élèveront demain à 264 €/mois, soit une augmentation mensuelle de plus de 100 € pour payer son carburant.

Pour mémoire, le plafond journalier est fixé à 70 km AR.

3. **J'écris ce courriel pour informer que le SMIC est de 1603,12 € brut au 1er janvier 2022. Puis-je savoir pourquoi mon salaire est inférieur ? N'y a-t-il pas une erreur un problème ?**

Réponse de la Direction :

Effectivement, nous sommes passés à côté de 2 salariés lorsqu'il y a eu l'augmentation du SMIC en janvier 2022 et nous en sommes désolés. Bien que nous ayons fait évoluer notre procédure pour que cela ne se reproduise plus, à l'avenir, si un tel cas de figure se représentait, les personnes concernées sont fortement encouragées à ne pas attendre la réunion CSE pour se manifester.

NB : Magali TRANNOY, RAF, a fait le nécessaire sur la paie de février 2022 avec effet rétroactif pour rectifier l'écart qui était de 3,12 € brut mensuel.

Tous les points de l'ordre du jour ayant été discutés, la séance est levée à 16h57