

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 20/12/2022

Nom et qualité des personnes ayant assisté à la réunion :

- | | |
|--------------------|--|
| • TOMASINA Laurent | Président |
| • MIMAZ Yildiz | Titulaire CFDT |
| • SCHMITT Philippe | Délégué Syndical CFDT – Titulaire CFDT |
| • SCHMITT Nadia | Titulaire CFDT Secrétaire |
| • WOLFF Sabine | Titulaire CFTC |
| • HERBER Anne | Titulaire CFDT arrivée à 15h15 |

Absents excusés

- | | |
|-----------------------|---|
| • ELBANNAOUI L'Hassan | Titulaire CFDT |
| • MISBAH Saïd | Titulaire CFTC |
| • LAHRACH Rachid | Délégué Syndical CFTC - Titulaire CFTC |
| • HEIM Jean-Luc | Titulaire CFDT |
| • DHOMUN Suniduth | Délégué Syndical CGT - Titulaire CE CGT |

Heure d'ouverture de la séance 14H45

Le président rappelle l'ordre du jour de la réunion

1) Evolution commerciale de l'Etablissement de Brumath : nouveaux contrats avenants pertes et diminutions de contrats

Avenants : Un avenant d'augmentation du périmètre d'intervention a été mis en place les heures sont confiées aux salariés sur site

Contrat : reconduction pour 3 ans du contrat Amcor à Sarrebourg, sans modifications majeures.

2) Echos sur les sites

Les membres du CSE ont été alertés sur les problèmes de chauffage de l'établissement et les problèmes de fenêtres qui ne se ferment plus, notamment dans le local CSE et dans les toilettes du bas. A tel point que l'eau des toilettes et du robinet a gelé.

Le Chef d'Etablissement s'engage à en référer au propriétaire.

3) Information et consultation annuelle du CSEE sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi « PARTIE III » portant sur : le programme annuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, apprentissage et conditions d'accueil en stage.

Afin d'achever la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la consultation de ce jour aborde la formation, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage

Aussi, les membres du comité sont invités à échanger sur chaque thème.

L'avis global du comité sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sera sollicité à l'issue de la réunion après que tous les thèmes aient été présentés et discutés.

Bilan de formation de l'établissement

Le président a présenté les bilans de la formation des années 2021 et 2022 :

- les bilans des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'établissement pour l'année précédente et l'année en cours :
- liste des actions de formation,
- des bilans de compétences,
- des validations des acquis de l'expérience,
- des congés individuels de formation,
- des contrats et périodes de professionnalisation

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président du CSEE : RAS

Projet de plan de développement des compétences pour l'année 2023

1/ Examen du projet de plan de développement des compétences pour l'année à venir

Le projet de plan de développement des compétences pour l'année à venir a été présenté par le Président du Comité.

Il a été précisé par le Président du Comité que les frais annexes de formation (comme la restauration, l'hébergement ou le transport) qui seront supportés n'apparaissent pas sur le plan prévisionnel. Les dépenses mentionnées dans le projet de plan de formation intègrent donc essentiellement des coûts pédagogiques et une estimation des coûts liés aux rémunérations. Ce montant minimum de dépenses sera donc majoré ultérieurement par les autres coûts annexes liés à la réalisation des formations.

Question / Discussion :

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : RAS

Conditions de mise en œuvre du CPF - des contrats de professionnalisation - Nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel

Les conditions de mise en œuvre du CPF et des contrats de professionnalisation ainsi que le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ont été présentés par le Président du Comité.

Les remarques suivantes ont été formulées : Quel est le nombre de bénéficiaires en 2022

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : La réponse sera apportée à la prochaine réunion.

Conditions d'accueil en stage

Les conditions d'accueil en stage ont été présentées par le Président.

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président du CSEE : RAS

Apprentissage

Il a été rappelé le nombre d'apprentis employés par la société (infos intégrées dans la BDESE partie I) ainsi que la répartition de la taxe d'apprentissage.

Les conditions d'accueil en stage ont été présentées par le Président.

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : RAS

Concernant les conséquences environnementales de la formation professionnelle

Il est rappelé que GSF entend privilégier la formation interne, sans pour autant exclure le recours à des organismes extérieurs lorsque cela est nécessaire ou obligatoire.

La formation en interne peut être réalisée par :

1/ Des formations présentielle (en salle)

2/ Des formations à distance via internet appelées e-learning (ou formation ouverte et à distance : FOAD) : ces formations peuvent être réalisées au domicile du salarié avec ses outils informatiques personnels ou éventuellement avec une tablette mise à sa disposition.

3/ Des formations à distance par visioconférence

Afin de faciliter l'accès à la formation, rapprocher la formation des chantiers et former le plus grand nombre de salariés dans les meilleures conditions et avec la plus grande efficacité, GSF s'est doté d'un outil informatique dédié à la formation et poursuit son déploiement : l'Université GSF en ligne.

La formation interne s'appuie sur ce nouvel outil pédagogique qui sert de support d'animation pour des formations individuelles ou en groupe qui bénéficieront alors de modalités diversifiées et innovantes.

Le recours aux formations à distance par e-learning ou par visioconférence a notamment pour conséquence en terme environnemental :

- Une réduction des émissions de carbone liées des déplacements des stagiaires et formateurs pour se rendre aux formations
- Une réduction des émissions de carbone liées au chauffage, éclairage des lieux de formation
- Une réduction de la consommation de papier pour les supports de formation
- Des émissions de carbone liées à l'utilisation des outils numériques et à l'utilisation de matières premières pour la fabrication des appareils électroniques

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : RAS

Concernant les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

La démarche environnementale du groupe GSF repose sur la norme ISO 14001 pour laquelle l'ensemble des établissements est certifié.

Conformément à cette dernière, chaque établissement GSF a réalisé une analyse environnementale à partir de laquelle est élaboré un plan d'action adapté.

Il a ainsi été mis en avant que l'impact majeur de nos activités porte sur les émissions de CO₂, aussi est-ce pour cela que le groupe s'est engagé dans une démarche de **Neutralité Carbone** à horizon 2028.

La feuille de route de la réduction de nos émissions sera établie à partir d'ateliers de travail qui auront lieu au cours du premier trimestre 2023.

Toutefois, GSF a d'ores et déjà engagé différentes actions en faveur de l'environnement portant notamment sur l'amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments, l'application d'une politique fournisseurs responsables (minimisation de l'impact des produits sur l'environnement) et l'accompagnement des collaborateurs dans ces démarches de sobriété.

Pilotées par un Système de Management Environnementale (SME) efficace et plus largement par un Système de Management intégré basée sur la triple certification QSE groupe (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001), ces actions sont assorties d'indicateurs de suivi en garantissant la pérennité.

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : RAS

L'ensemble des thèmes relatifs à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ont été abordés et discutés au cours des deux réunions de consultation.

L'avis global du comité sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est sollicité par le Président du Comité.

AVIS DU COMITE :

Le Président interroge le comité pour savoir s'il émet un avis favorable ou défavorable sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Le comité procède au vote :

Favorable : 0 voix

Défavorable : 0 voix

Ne se prononcent pas : 4 voix

Avis du comité : Les membres du CSE ne se prononcent pas.

4) Information sur la dématérialisation des bulletins de salaire et la mise en place du coffre-fort électronique à compter du 1er janvier 2023

Le président informe les membres du CSE du projet de dématérialisation des bulletins de paie dans le groupe GSF, avec la création d'un coffre-fort individuel et sécurisé dans lequel l'employeur pourra déposer des documents sous forme numérique accessibles uniquement au salarié accrédité.

La dématérialisation des bulletins de paie se fera :

- Lors d'une première étape, sur la paie de janvier 2023, distribuée le 11 février 2023, pour les personnels suivants :
Cadre, Assistante, Responsable d'exploitations, Coordonnateur QSEE et Assistant Coordonnateur QSEE, Responsable Nouvelles Technologies et Assistant Nouvelles Technologies, Attaché Commercial, Assistant Relation Client, Chef de site, Chef de secteur, Chef d'exploitation, Responsable Méthode,
- Dans une deuxième étape puis, dans le courant de l'année 2023, pour l'ensemble des salariés de la société (une date plus précise sera communiquée au Comité ultérieurement)

Une communication va être adressée aux salariés concernés.

Le président indique que le prestataire pour la mise en place du coffre-fort électronique est la société PeopleDoc.

GSF déposera tous les mois les bulletins de salaires dans le coffre-fort du salarié.

Dès qu'un document est versé dans ce coffre-fort, le salarié reçoit un mail lui indiquant qu'un document est consultable.

Une fois dans le coffre-fort le salarié pourra faire ce qu'il veut de son bulletin de paie : édition, transfert à un tiers, consultation 24 heures sur 24, et où que soit (sur smartphone, tablette, ordinateur, ...), etc.

Les bulletins de salaires sont archivés pendant 50 ans à la Caisse des dépôts et consignation, ce qui garantit une sécurité optimale en cas de défaut du prestataire.

Le salarié pourra mettre dans ce coffre-fort tous les documents personnels qu'il désire (mutuelle, retraite, etc.) jusqu'à 10 GO.

Si le salarié quitte l'entreprise le coffre-fort sera conservé gratuitement par le salarié.

L'activation du compte individuel du salarié est obligatoire pour tous les salariés concernés et se fera avec un code d'activation unique, qui sera envoyé au salarié, selon son choix, soit sur une adresse mail personnelle (préconisé par GSF) ou son adresse mail GSF (s'il en a une).

Le salarié pourra refuser la dématérialisation de son bulletin de paie.

Par défaut, il est considéré comme acceptant cette dématérialisation.

Si le salarié souhaite garder un bulletin de salaire sous format papier, il devra donc indiquer et saisir dans son compte MyPeopleDoc, qu'il choisit le format papier. Il ne pourra pas recevoir à la fois la version papier et la version électronique.

Il est impératif, même en cas de refus de la dématérialisation, que le salarié procède à l'activation de son compte individuel.

Le président indique que cette démarche de mise en service du coffre-fort électronique est une action simple, sécurisée, gratuite et écologique.

Ce système, plus souple, permettra également d'alléger la charge de travail des assistantes, qui pourront y déposer rapidement des documents à destination de chaque salarié.

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

5) Information sur le plan de sobriété énergétique

Le Président rappelle au comité le Plan de Sobriété Énergétique de l'entreprise

Il précise que le CSEC a été informé et consulté au cours de la réunion du 21/11/2022 sur ce Plan.

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

6) Dans la perspective de la préparation, prévue en début d'année 2023, du programme annuel 2023 de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail : Propositions des membres du Comité de nature à améliorer les conditions de travail et les conditions de vie dans l'entreprise ;

Les propositions suivantes ont été formulées par les membres du Comité :

La secrétaire précise qu'elle a transmis à la Direction au mois de juillet 2022 lors d'une réunion du comité des risques psychosociaux un questionnaire sur le bien-être au travail qu'elle a demandé d'envoyer à un panel de salarié. Or à ce jour, elle n'a eu aucun retour.

Ce comité devrait se réunir pour définir un plan d'action en CSEC.

7) Divers

Suite à la demande de M. EL BANNAOUI L'Hassan, la secrétaire a regardé pour des téléphones.

Néanmoins sachant que chaque élu en fera une utilisation différente, elles demandent aux élus titulaires d'acheter un téléphone d'une valeur de 400 € TTC, d'e faire établir une facture à l'ordre du CSE GSF SATURNE avec le nom du titulaire et l'adresse suivante : 4 rue des Frères Lumière – 67170 BRUMATH.

Il faudra apporter la facture à la secrétaire ou à la trésorière accompagnée d'un RIB afin qu'elles puissent procéder au remboursement.

Il est bien entendu que les téléphones doivent être achetés au mois de janvier par les élus titulaires, à savoir :

- M. EL BANNAOUI L'Hassan
- M. DHOMUN Suniduth
- M. LAHRACH Rachid
- M. MISBAH Said
- Mme MIMAZ Yildiz
- Mme HERBER Anne
- Mme SCHMITT Nadia
- M. SCHMITT Philippe
- M. HEIM Jean-Luc

Concernant Mme WOLFF Sabine qui était passé titulaire au 17 mai 2022, nous attendrons sa décision quant à son transfert sur l'établissement de Pôle Santé.

Il est bien entendu que ces téléphones sont la propriété du CSE et qu'ils devront être restitués lors des prochaines élections.

En vu du changement de Chef d'Etablissement, un repas sera organisé le vendredi 27 janvier 2023 entre les élus et la direction. La secrétaire demande aux personnes de confirmer leurs présences au plus tard le 6 janvier 2023.

La trésorière demande qui se porte volontaire pour la vérification des comptes. M. SCHMITT et Mme HERBER se portent volontaire.

Dépenses :

DATE	INTITULE	BUDGET DE FONCTIONNEMENT	BUDGET SOCIAL
28/11/2022	Petits pains réunions	-15.60	
2/12/2022	Carte retraite Mme STRASSEL	-2.5	-50
3/12/2022	Réunion intersyndicale	-61.35	
3/12/2022	Frais de gestion 11-2022	-30.68	
6/12/2022	Free abonnement 12-2022	-39.99	
10/12/2022	Norton ultimate Help desk	-104.99	
16/12/2022	Carte naissance 2 salariés Mme PIPITONE et M. OHL	-2.5	-40
16/12/2022	CYBERMUT 12-2022	-3	

Fin de la réunion : 16h00

NADIA SCHMITT
Secrétaire du CSE



Laurent TOMASINA
Président

