

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSEC DE GSF SATURNE DU 21/11/2022

Présents :

Président du CSEC : Patrick CHATELUX, Tiffany ROBERT

Membres du CSEC : Christine VOGEL, Nadia SCHMITT.

Absents excusés : Mustapha EL MARROUN.

Absents non excusés : Serge SOLLER, Mohamed HAMNOUCHI.

Début de la réunion : 11h30

Le Président a rappelé rappelle l'ordre du jour de la réunion (voir ordre du jour annexé au PV de réunion)

1. Approbation du procès-verbal de la précédente réunion en date du 08/11/2022

Le secrétaire du comité fait lecture du compte rendu de la réunion précédente.

Ce PV est approuvé sans modification.

2. Information et consultation annuelle du comité sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi « PARTIE 2 » :

Il est précisé aux membres du Comité, qu'afin de pouvoir consacrer un temps nécessaire à chacun des thèmes, les points relatifs à la formation dite « PARTIE 3 », à savoir programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, apprentissage et conditions d'accueil en stage, seront abordés lors d'une réunion spécifique ultérieure (novembre/décembre), en vue de laquelle ils seront dûment convoqués

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

L'avis du Comité sera sollicité sur cette « PARTIE 2 ».

L'avis global du Comité sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sera sollicité à l'issue de la réunion « PARTIE 3 » en décembre, après que tous les thèmes aient été présentés et discutés.

A. Evolution de l'emploi, qualifications, conditions de travail

Le président a rappelé et commenté les informations suivantes, contenues dans la BDESE, portant sur :

1. Les informations, notamment contenues dans le **bilan social**, sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

bilan social société : [Rapports Légaux Société : RL_rapport_BS](#)

Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi

et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

2. le **Rapport sur l'évolution de l'emploi et des qualifications et prévisions d'emploi** a été présenté par le Président du CSEC ;

Rapport Etablissement : Rapports Légaux établissement : RL_rapport_Qual_etbs_

3. Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, figurant à la BDESE.

Rapport BDESE Partie 1 – Investissement / A Investissement Social – c/évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures pour le développer.

et Bilan social = Rapports Légaux Société : RL_rapport_BS - Partie 1.7

Les remarques suivantes ont été formulées : NEANT

Les questions suivantes ont été posées : NEANT

Il a été répondu par le Président : NEANT

B. Congés, aménagement du temps de travail, durée du travail

Le président a rappelé et commenté les informations suivantes, contenues dans la BDESE, portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ; *Volume HS et HC : Rapport Etablissements : RL_rapport_HS*

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise : *Rapport Etablissement : RL_RAPPORT_TP_*

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

Durée du travail :

- Rapport BDESE Partie 1 – Investissement / A Investissement Social – c/.

Rapport BDESE Partie 2 - indicateurs sur la situation comparées des femmes et des hommes dans l'entreprise / A conditions générales d'emplois / b) Durée et organisation du travail

- et Bilan social = Rapports Légaux Société : RL_rapport_BS - Partie 4.1

Congés :

- Rapport BDESE Partie 1.1 (7.6.2 et 7.6.4)

- et BDESE Partie 2 - indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise / A conditions générales d'emplois / c) Congés

Les remarques suivantes ont été formulées : NEANT

Les questions suivantes ont été posées : NEANT

Il a été répondu par le Président : NEANT

C. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Rapports REPHF Etablissements

+ Rapport « indicatifs » REPHF Société (Partie 1 indicateurs / Partie 2 Plan d'action)

Le président a rappelé et commenté les informations suivantes, contenues dans **les rapports sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes**, portant sur :

Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3.

Les remarques suivantes ont été formulées : NEANT

Les questions suivantes ont été posées : NEANT

Il a été répondu par le Président : NEANT

D. Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

Le président a rappelé le droit d'expression directe et collective, pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur position hiérarchique, sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Le président a exposé les modalités d'exercice du droit d'expression effectives au sein de la société, à savoir au travers des fondamentaux de la culture GSF, principalement sur les matières fondamentales que sont la sécurité, la qualité, ou l'environnement.

Former, informer, impliquer tout le personnel dans sa sécurité et celle des autres et répondre aux questions que les salariés se posent, fait partie intégrante des engagements GSF.

Ainsi, le droit d'expression s'exerce sur le lieu et pendant le temps de travail, au niveau de l'unité de travail, sous la houlette d'un animateur appartenant à cette unité, lequel peut être le supérieur hiérarchique ; notamment, discuter des éventuels problèmes rencontrés, proposer des améliorations en matière d'organisation de l'activité et de la qualité de la production, etc.

Une attention particulière est apportée aux causeries en matière de sécurité, qualité et environnement. Celles-ci permettent d'échanger sur des difficultés particulières afin de prendre en compte les suggestions et remarques des salariés pour proposer un plan d'actions ou des améliorations, notamment dans les thèmes précités.

Les remarques suivantes ont été formulées : NEANT
Les questions suivantes ont été posées : NEANT
Il a été répondu par le Président : NEANT

B. Bilan social : consultation – avis motivé du CSEC

Le Bilan social a été présenté par le Président du CSEC.

Les remarques suivantes ont été formulées : NEANT
Les questions suivantes ont été posées : NEANT
Il a été répondu par le Président : NEANT

Le Président interroge le comité pour savoir s'il émet un avis favorable ou défavorable sur le bilan social présenté, et sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, 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 : 01 voix
Défavorable : 00 voix
Ne se prononce pas : 01 voix

Avis du comité : FAVORABLE

3. Information du comité sur la politique de l'entreprise concernant ses actions de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations

Le Président fait une lecture de document concernant **la politique de Mécénat de la société.**

Le Président précise au comité les dons effectués pour l'année 2021 : 58 307 €.

Les questions suivantes ont été posées : NEANT
Il a été répondu par le Président : NEANT

4. Information et Consultation sur le plan de sobriété énergétique

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

Les questions suivantes ont été posées : NEANT
Il a été répondu par le Président : NEANT

Le comité procède au vote sur le Plan de Sobriété Energétique de la société :

Avis favorable : 01 voix

Avis défavorable : 00 voix

Ne se prononce pas : 01 voix

Résultat de la délibération : Le comité émet un avis FAVORABLE.

5. Information sur la procédure d'alerte et de recueil des signalements, annexée au Règlement intérieur

Le Président rappelle que l'entreprise a mis en place depuis plusieurs années (suite à la loi dite Sapin II) une procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte annexée au Règlement Intérieur.

Le statut du lanceur d'alerte a été complété par une loi du 21/03/2022 et son décret d'application du 03/10/2022. En conséquence, la procédure a été adaptée pour tenir compte de certaines modifications et/ou ajustements. Ainsi le lanceur d'alerte doit désormais agir « sans contrepartie financière directe et de bonne foi » et non plus « de manière désintéressée et de bonne foi ».

En outre, la loi protège désormais non seulement le lanceur d'alerte, mais également les « facilitateurs », c'est-à-dire toute personne ayant aidé le lanceur d'alerte à signaler et divulguer des informations relatives aux faits dénoncés.

Le lanceur d'alerte peut désormais effectuer directement un signalement externe auprès des autorités compétentes, sans signalement interne préalable.

Les questions suivantes ont été posées : NEANT

Il a été répondu par le Président : NEANT

Fin de la réunion : 11h50

Secrétaire du CSEC – Nadia SCHMITT

Signature

Président du CSEC – Patrick CHATELUX

Signature



GSF SATURNE SAS
7, RUE ETROITE
67460 SOUFFELWEYERSHEIM
TEL. 03 88 81 20 10 - FAX 03 88 19 06 56