

**PROCES VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE
DU CSE DE GSF SATURNE ETABLISSEMENT DE BRUMATH**

LE 31/10/2023

Nom et qualité des personnes ayant assisté à la réunion :

- | | |
|-----------------------|--|
| • LAUTIER Laurent | Président |
| • SCHMITT Philippe | Délégué Syndical CFDT – Titulaire CFDT |
| • HERBER Anne | Titulaire CFDT |
| • LAHRACH Rachid | Délégué Syndical CFTC - Titulaire CFTC |
| • ELBANNAOUI L'Hassan | Titulaire CFDT |
| • HEIM Jean-Luc | Titulaire CFDT |
| • WOLFF Sabine | Titulaire CFTC |

Absents excusés

- | | |
|-------------------|---|
| • SCHMITT Nadia | Titulaire CFDT Secrétaire en maladie |
| • MIMAZ Yildiz | Titulaire CFDT en maladie |
| • DHOMUN Suniduth | Délégué Syndical CGT - Titulaire CE CGT en congés |
| • MISBAH Saïd | Titulaire CFTC |

Heure d'ouverture de la séance 17h00

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 29/06/2023

Le secrétaire du comité fait lecture du compte rendu de la réunion précédente.
Ce PV a été approuvé lors de la dernière réunion. Une relecture est effectuée aucun commentaire n'a été apporté.

2. Informations trimestrielles

Les informations trimestrielles ont été présentées par le Président.

Le Président rappelle que les informations sont consultables sur la BDES

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

Paraphe

3. Information du CSE sur la mutualisation du suivi médical des salariés multi-employeurs

Le président informe le CSE que la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021 et son décret du 30 juin 2023 ont instauré le principe de mutualisation du suivi médical des salariés multi-employeurs et défini les modalités de mise en œuvre de cette mutualisation.

Les Objectifs de cette réforme sont :

- Rationnaliser et rendre plus efficace le suivi médical du salarié multi-employeurs : une seule visite médicale auprès du SPSTI (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises = "centre de médecine du travail") pour le compte de tous les employeurs et un état de santé apprécié au regard de l'ensemble des emplois occupés;
- Répartir le coût du suivi médical du salarié à parts égales entre les différents employeurs.

Ce nouveau type de suivi concerne seulement certains salariés qui remplissent les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié exécute au moins 2 contrats de travail simultanément (CDI ou CDD)
- Les emplois relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle selon la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS)
- Le type de suivi individuel de l'état de santé du salarié est identique pour les postes occupés dans le cadre des emplois visés ci-dessus.

Le président informe les membres du CSE qu'un courrier a été envoyé au mois d'août 2023 au SPSTI afin d'obtenir notamment la liste des salariés remplissant les conditions pour la mise en place du suivi mutualisé de leur état de santé.

Il rappelle également qu'un questionnaire a dû être remis aux salariés avec le BS du mois d'août afin de pouvoir, si nécessaire, compléter les informations dont disposent les SPSTI et ainsi appliquer la mutualisation à tous les salariés remplissant les conditions et qui n'auraient pas été identifiés par les SPSTI

Les remarques suivantes ont été formulées : Les élus demandent vérification sur l'envoi des divers courriers aux salariés de l'établissement

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : Il se charge de faire la vérification auprès du pôle administratif et rappelle toute la difficulté à obtenir des convocations auprès de la Médecine du Travail d'où l'intérêt de vérifier auprès des salariés multi employeurs s'ils remplissent les conditions du double emploi

4. Information et consultation annuelle 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 « PARTIE 2 » (art. L2312-16 CT) :

Le président précise 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 en fin de réunion sur cette « PARTIE « 2 ».

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 « PARTIE 3 » de novembre/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 Consultable dans la BDES

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

Rapport Etablissement : Rapports Légaux établissement : RL_rapport_Qual_etbs_ Consultable dans la BDES

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

Le président a rappelé les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement en matière d'évolution de l'emploi, qualifications et conditions de travail :

Il rappelle que certaines études de postes sont réalisées avec la Médecine du Travail et qu'il souhaite travailler d'avantage avec des organismes tels que l'AGEFIPH et/ou Cap Emploi

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

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 Consultable dans la BDES*

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

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

Paraphe

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 comparées des femmes et des hommes dans l'entreprise / A conditions générales d'emplois / c) Congés

Consultable dans la BDES

Le président a rappelé les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement en matière de congés, aménagement du temps de travail, durée du travail :

Il indique qu'il n'y a pas de changement par rapport aux exercices précédents

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

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

Rapport REPHF de l'Etablissement

Le président a rappelé et commenté les informations suivantes, contenues dans **le rapport 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

- Présentation de l'ensemble des indicateurs (PARTIE 1 DU REPHF)
- Analyse des constats relevés
- Présentation du plan d'action (PARTIE 2 DU REPHF) : Présentation des actions réalisées sur 2022, des coûts engagés, des indicateurs de suivi.

Paraphe

(Éventuellement) : Explications sur les écarts constatés entre les mesures prévues pour 2022 et ce qui a été réalisé ou non réalisé.

- Présentation du « prévisionnel 2023 »

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Aucune différence de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et en conséquence l'absence significative d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

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 GSF SATURNE, 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.

Le président a rappelé les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement en matière de droit d'expression :

Le Président rappelle l'importance d'appuyer ces échanges pour améliorer nos indicateurs sécurité. Il informe que l'Etablissement sera précisément audité par le Groupe en février prochain sur notre démarche sécurité.

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS

Paraphe

Les questions suivantes ont été posées : RAS

Il a été répondu par le Président : RAS

Le Président interroge le comité pour savoir s'il émet un avis favorable ou défavorable sur les mesures spécifiques à l'établissement concernant 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 : 0 voix

Défavorable : 0 voix

Avis du comité : 6 voix NE SE PRONONCE PAS

5. Transfert de l'excédent de budget de fonctionnement de l'exercice 2022

Après clôture des comptes du comité social et économique de l'exercice 2022 dont l'approbation a eu lieu en séance plénière du 28 Février 2023, il apparaît que l'excédent de budget de fonctionnement s'élevait à 1935,86 € (Mille neuf cent trente-cinq euro et 86).

Il a été convenu que cette somme soit utilisée pour financer l'achat des bons cadeaux de fin d'année.

Le trésorier du comité social et économique s'est chargé d'inscrire cette somme et ses modalités d'utilisation dans les comptes et le rapport annuel d'activité et de gestion du comité.

Le comité a délibéré lors de la réunion du 28 février 2023.

6. Utilisation du budget des activités sociales et culturelles : délibération du CSE pour les cadeaux de fin d'année

Le 14 juin 2023 le comité s'est réuni afin d'organiser une journée d'information le 16 septembre 2023. Ils ont décidés de faire parvenir des bons d'achats courant septembre 2023 d'une valeur de 80 € à l'ensemble des salariés de l'établissement ayant 6 mois d'ancienneté au 16 septembre 2023.

Le Président a rappelé qu'une note d'information a été remise aux membres du Comité concernant notamment les cadeaux et bons d'achat accordés par le comité et le régime social des avantages accordés par le comité aux salariés.

Paraphe

Il a également été rappelé, qu'en qualité de Président du CSE, il ne peut décider de l'utilisation du budget des œuvres sociales et culturelles ni mettre en œuvre, à la place du secrétaire et du trésorier du CSE, les décisions prises par le CSE.

Il a été envoyé à 343 salariés des bons ILLICADO courant du mois de septembre 2023.

Après échanges entre les membres du CSE, il a été procédé au vote par les membres élus pouvant procéder au vote (titulaires et suppléants remplaçant un titulaire absent) sur la délibération suivante :

Le comité procède au vote :

Avis favorable : 6 voix

Avis défavorable :

Résultat de la délibération : Le comité émet un avis favorable et demande au Président de leur remettre la note d'information concernant les cadeaux et bons d'achat accordés par le comité

7. Information sur la mise en place du Réseau d'assistance de service social externe à compter du 1er novembre 2023

Le président informe les membres du comité que, dans le cadre du fonds social Propreté, il est mis en place un réseau d'assistantes sociales Inter-Entreprises avec le prestataire AIPSSIE (Association Interprofessionnelle de Service Social Inter-Entreprises).

Ce service permettra, à compter du 2 novembre 2023, la mise à disposition d'un service externe d'assistance de service social à destination des salariés non-cadres rattachés à la CCNEP, par un canal adapté (téléphone principalement) et n'entraînant pas de déplacement.

Le salarié lors de son appel n'aura qu'à indiquer qu'il est salarié GSF (entreprise adhérente).

Cette prestation viendra en complément du Pôle social interne à GSF ouvert à tous les salariés.

Le projet de convention (d'une durée de 2 ans) entre le Fonds social Propreté et AIPSSIE prévoit notamment :

- L'accès à une ligne gratuite permettant :
 - o Une couverture à distance (téléphone, sms) du lundi au vendredi de 9h à 17h,
 - o La mise en place d'une permanence dédiée aux entretiens (téléphone ou visio) à raison de 2 ou 3 jours par semaine entre le lundi et le vendredi,
- La garantie de continuité d'activité du lundi au vendredi de 9h à 17h et l'accès à une messagerie en dehors de ces heures,
- Une réponse sous 48h à toute sollicitation,
- Le Relais social en cas d'absence de l'Assistante sociale dédiée,
- Les bilans intermédiaires (tous les deux mois pendant les 6 premiers mois : nombre d'appels, nombre de salariés ayant bénéficié du service, nature des demandes, évolutions et propositions d'amélioration) et le rapport annuel d'activité,
- La participation aux réunions de commissions,
- Un kit de communication destiné aux salariés (affiche, vidéo...),

Les remarques suivantes ont été formulées:

Paraphe

Les questions suivantes ont été posées: Comment en seront informés les salariés ?
Il a été répondu par le Président: Il se renseigne sur la communication de ce service

Paraphe

8. Information du comité sur la conclusion et l'agrément de l'accord Handicap 2023-2025 de GSF SATURNE

Le président rappelle la note d'information sur la conclusion et l'agrément de l'accord handicap 2023-2025 transmise au comité.

Les remarques suivantes ont été formulées : **RAS**

Les questions suivantes ont été posées : **RAS**

Il a été répondu par le Président : **RAS**

9. Plan de développement et de compétence et sa phase de lancement

Toutes les demandes faites par les salariés ont été recensées et sont disponibles en établissement

10. Alerte sur la situation et l'état de santé de Mme Nadia SCHMITT

P SCHMITT rappelle que l'état de santé de Nadia SCHMITT rejoint celui de 2 autres assistantes de la société et que la charge de travail consécutives à des augmentations de volumes de C.A. est mal appréhendée et conduit à des surcharges de travail ce qui a notamment pu conduire à la perte totale des ressources du pôle administratif ces derniers mois

Le Président précise l'organisation actuelle avec les nouvelles collaboratrices tout en indiquant qu'une assistante démissionnaire avait déjà fait part de cette volonté il y a une année.

Il suggère également que la charge de travail est augmentée par l'utilisation de logiciels plus complexes.

11. Information et analyse des AT survenus depuis la dernière réunion consacrée à la santé, sécurité.

Le président informe le Comité concernant les accidents suivants, survenus au cours de la période écoulée :

Tableau joint

12. Compte-rendu de visites ou enquêtes effectuées par des membres du CSE depuis la dernière réunion consacrée à la santé, sécurité.

Le CSE n'a pas réalisé de visites ou d'enquêtes au cours de la période écoulée.

Paraphe

13. Observations émises par l'inspecteur du travail, du médecin du travail et des agents des services des organismes de sécurité sociale depuis la dernière réunion consacrée à la santé, sécurité.

Le Président informe le comité qu'aucune observation n'a été reçue

14. Présentation des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur reçus depuis la dernière réunion consacrée à la santé sécurité.

Le Président informe le comité s'assurer de vérifier du suivi des éléments soumis à vérification

15. Plans de Prévention : information des membres du CSE des prochaines dates d'inspection commune des locaux clients

Les prochaines inspections communes de locaux clients pour l'élaboration ou la mise à jour de plans de prévention sont prévues et qu'elles sont habituellement révisées annuellement chaque début d'année

Le président informe les membres du CSE qu'aucune inspection commune des locaux n'est à ce jour prévu dans les semaines à venir.

Fin de la réunion : 18h15

**Secrétaire Adjointe du CSE
Anne HERBER**

P.O.



Paraphe

Date de l' AT	Civ.	NOM	PRENOM	Ancien.	Etablissement	Site Client	Type	Reconnu	Circonstances détaillées de l'ACCIDENT
10/07/2023	Mme	KARAKAS	Gulten	3 mois	Brumath	SCI WELSCH	AT		En descendant de l'autolaveuse, Mme KARAKAS aurait ressenti une douleur au dos.
11/07/2023	Mme	SCHMITT	Nadia	29 ans	Brumath	ETABLISSEMENT	AT		Mme SCHMITT aurait quitté l'établissement "en colère" sans aucune information ni signes extérieurs.
12/08/2023	Mme	DE JESUS	Maria	4 mois	Brumath	MARS	AT		Mme DE JESUS se serait cognée le genou gauche en descendant de l'autolaveuse
13/09/2023	Mme	KASSOUY MEHDI	Said	5 ans	Brumath	COLIN PALC	at		Il semblerait que monsieur KASSOUY MEHDI Saïd se soit blessé au poignet gauche en rangeant un tuyau dans un enrouleur.
01/10/2023	Mme	ROTH	Sabrina	4 mois	Brumath	MARS CHOCOLAT HAGUENAU	AT		Lors du dépoussiérage d'un protège choc, Mme Roth se serait cognée contre une armoire fixée au mur, tombant en arrière

