

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSEC DE GSF SATURNE DU 22/03/2023

Présents :

Président du CSEC : Patrick CHATELUX

Membres titulaires : Nadia SCHMITT, Serge SOLLER, Christine VOGEL

Absents excusés : Mustapha EL MARROUN, Mohamed HAMNOUCHI

Heure d'ouverture de la séance : 10h50

1. Approbation du procès-verbal de la précédente réunion en date du 13/12/2022

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 III portant sur le programme pluriannuel de formation, actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et conditions d'accueil en stage. Avis du Comité sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

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 la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sera sollicité à l'issue de la réunion « PARTIE III », après que tous les thèmes aient été présentés et discutés.

Bilan de formation de la société

Le président a présenté les bilans de la formation des années 2021 et 2022 (disponibles sous la BDESE) : les bilans des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise 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 de professionnalisation...

Les remarques suivantes ont été formulées : Néant

Les questions suivantes ont été posées : Néant

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

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

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

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 : Néant
Les questions suivantes ont été posées : Néant
Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

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 : Néant
Les questions suivantes ont été posées : Néant
Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

Conditions d'accueil en stage

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

Les remarques suivantes ont été formulées : Néant
Les questions suivantes ont été posées : Néant
Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

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 remarques suivantes ont été formulées : Néant
Les questions suivantes ont été posées : Néant
Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

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 présentiels (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 : Néant

Les questions suivantes ont été posées : Néant

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

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'encouragement de la mobilité durable 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 : Néant

Les questions suivantes ont été posées : Néant

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

Avis du comité sur la politique sociale de l'entreprise

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 trois réunions de consultation.**

L'avis global du comité sur 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 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 : 02 voix

Défavorable : 00 voix

Ne se prononce pas : 01 voix

Avis du comité : Favorable

3. **Information et consultation sur la dématérialisation des bulletins de salaire et la mise en place du coffre-fort électronique à compter du 1^{er} 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 :
Cadres, Assistantes, Responsables d'exploitation, Coordonnateurs 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 : Néant

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

AVIS DU COMITE

Le Président interroge le comité pour savoir s'il émet un avis favorable ou défavorable sur le projet de dématérialisation des bulletins de salaire et de mise en place du coffre-fort électronique

Le comité procède au vote :

Favorable : 03 voix

Défavorable : 00 voix

Avis du comité : Favorable

4. Information sur les points évoqués lors de la réunion de la CSSCT

Le président précise que le point suivant a été abordé lors de la réunion de la CSSCT du CSEC et présente le PV de la réunion de la CSSCT :

- 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 de la CSSCT de nature à améliorer les conditions de travail et les conditions de vie dans l'entreprise

Les remarques suivantes ont été formulées : Néant

Les questions suivantes ont été posées : Néant

Les réponses suivantes ont été apportées par le Président : Néant

Fin de la réunion: 11h30

Le Président du Comité - Patrick CHATELUX



GSF SATURNE SAS
7, RUE EYRORT
67460 SOUFFELWEYERSHEIM
TEL. 03 88 81 20 19 - FAX 03 86 19 06 06