

PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSEC DE GSF SATURNE LE 13/11/2025

Présents :

Président du Comité Social et Economique central: Davy RODRIGUES
Assistante de direction: Tiffany ROBERT

Membres titulaires :

Mustapha EL MARROUN,
Abdelaziz MAHDIYAN,
Nadia SCHMITT,
Christine VOGEL

Absents :

Maxime GELEZ
Serge SOLLER en congés.

Heure d'ouverture de la séance : 11h00

1. Approbation du procès-verbal de la précédente réunion en date du 11/09/2025

Ce PV est approuvé sans modification.

2. Réponses motivées de l'employeur sur les observations, vœux ou avis émis par le comité lors d'une précédente réunion en date du 11/09/2025

- La secrétaire demande l'annexe du PV du 23/01/2025 point 4 (renouvellement des contrats sociaux pour 2025). Documents envoyés par mail le 16/09/2025 de TR à NS.
- Compte tenu de l'absence de M. SOLLER et Mme VOGEL à la réunion du 11/09/2025, le point suivant est remis à l'ordre du jour de la réunion de ce jour : désignation des membres de la Commission Santé Sécurité Conditions de travail du CSE Central - point remis à l'ordre du jour.

3/ Désignation des membres de la Commission Santé Sécurité Condition de travail du CSE Central

Il a été rappelé que la Commission comprend trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège si ce collège est représenté au sein du CSEC.

Au cours de la première réunion du CSEC, les membres de la Commission seront désignés par les membres du CSEC par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Se sont portés candidats pour être membres de la CSSCT du CSEC :

-Nadia SCHMITT
-Mustapha EL MARROUN

En l'absence d'un représentant du second collège à la réunion du 23/01/2025, ce point (Désignation des membres de la Commission Santé Sécurité Condition de travail du CSEC) devra être remis à l'ordre du jour de la prochaine réunion CSEC.

Monsieur SOLLER étant absent ce point sera remis à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

3. Information et consultation annuelle du comité sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi « PARTIE 2 » (art. L2323-15 CT) :

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 » de novembre/décembre, après que tous les thèmes auront été présentés et discutés.

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

Le président rappelle que les informations suivantes sont disponibles dans la BDESE :

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, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage 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.

Points-clés du rapport Bilan social 2024

1. Effectifs et structure

- **Effectif total** : 2 413 salariés au 31/12/2024 (72,9 % femmes, 27,1 % hommes).
- **Effectif permanent (CDI)** : 533 salariés.
- **Répartition par âge** : moyenne d'âge 46,7 ans, avec une forte proportion entre 35 et 54 ans.
- **Ancienneté moyenne** : 7,47 ans.

2. Embauches et départs

- **Embauches** :
 - 4 399 en CDD (y compris alternance).
 - 253 en CDI.
 - 1 041 embauches de moins de 25 ans.
 - **Départs** : 4 623 (dont 4 128 fins de CDD et 164 démissions).
-

La secrétaire est surprise du nombre de CDI à savoir 533 salariés sur la société. Le Président se renseignera.

3. Rémunérations

- **Salaire brut mensuel moyen :**
 - Ouvriers : 938 €
 - Cadres : 5 113 €
 - **Masse salariale** : 38,3 M€ (+ cotisations patronales : 7,3 M€).
 - **Rapport rémunération Cadres / Ouvriers** : 4,64.
-

4. Santé, sécurité et absentéisme

- **Accidents du travail** : 68 avec arrêt en 2024 (taux de fréquence : 30,73).
 - **Maladies professionnelles** : 38 cas déclarés.
 - **Absentéisme** : 97 670 jours d'absence (dont 54 901 pour maladie).
-

5. Formation et conditions de travail

- **Budget formation** : 1,39 M€ (3,79 % de la masse salariale).
- **Salariés formés** : 1 090 (9 588 heures de formation).
- **Travail de nuit** : 186 salariés concernés.
- **Dépenses amélioration conditions de travail** : 33 414 €.

2. Notamment, 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_

Points-clés du rapport Evolution de l'emploi, des qualifications et prévisions d'emploi 2024

1. Effectif global

- L'effectif total en fin d'année : **2 413 salariés** (CDI, CDD, alternance inclus, hors intérimaires et stagiaires).
 - Répartition : **653 hommes** et **1 760 femmes**.
-

2. Évolution mensuelle des effectifs

- Variation entre **2 364 et 2 556 salariés** selon les mois.
 - Pic observé en **juillet (2 556)**, minimum en **février (2 364)**.
-

3. Temps partiel

- Effectif à temps partiel en décembre : **1 731 salariés**.
 - Forte proportion féminine : **1 383 femmes** contre **348 hommes**.
-

4. Prévisions et actions spécifiques

- **Aucune prévision annuelle ou pluriannuelle** en matière d'emploi.
 - **Aucune action de prévention ou formation spécifique** envers les salariés âgés ou fragilisés.
-

5. Écarts et explications

- **Pas d'écarts constatés** entre prévisions et évolution réelle (car pas de prévisions).
- **Pas d'actions correctives** mises en œuvre.

3. Le **Rapport et programme annuels de prévention** présentés par l'employeur figurant à la BDESE ; [Rapports Légaux Société : STE___2025_programme_annuel](#)

Points-clés du Programme annuel de prévention 2025

1. Politique de prévention

- Basée sur **4 piliers** :
Engagement et pilotage, formation et compétences, implication des équipes, intégration de la prévention dès la phase de chiffrage.
 - Objectifs sécurité : **TF 22, TG 1,98, Taux AT/MP 2,89.**
-

2. Risques majeurs identifiés

- Exposition aux **produits chimiques, chutes de plain-pied, travail en hauteur, travail isolé, gestes répétitifs.**
 - Actions : sensibilisation, port des EPI, plans de prévention, causeries sécurité, audits continus.
-

3. Politique de formation

- Formations santé et sécurité : **éco-conduite**, prévention des TMS (objectif : 1 animateur par établissement), prévention des risques psychosociaux.
- Formations réglementaires : **CACES, habilitations électriques, travail en hauteur, gestes et postures.**

[La secrétaire demande ce qui est fait pour la prévention des risques psychosociaux. Le Président répondra à la prochaine réunion.](#)

4. Amélioration des conditions de travail

- Mise en place de **centrales de dilution**, produits moins dangereux, locaux adaptés (repos, repas, sanitaires).
 - **Droit à la déconnexion**, moments conviviaux, accueil tutoré des nouveaux arrivants.
 - Introduction d'outils mécanisés (**COBOT, I-MOP**) pour réduire la pénibilité.
-

5. Réaménagements et équipements

- Projets : **COBOT** à Colmar, Obernai, Mulhouse ; **aspirateurs dorsaux** et **robot PHANTAS** à Strasbourg Sud.
- Objectif : améliorer confort, réduire risques physiques et optimiser la performance.

4. 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



- BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES -GSF SATURNE

c- Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer

2.1.1 Nombre de travailleurs handicapés (DOETH) dans la période

	2023			2024			2025		
	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL
TOTAL GSF SATURNE	43	92	135	46	99	145	47	102	150

l'info en + Cet indicateur comptabilise les salariés inscrits en qualité de « bénéficiaire » dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) : Salarié reconnu travailleur handicapé et ayant effectivement travaillé ou ayant perçu une rémunération (indemnité compensatrice de congés payés, complément employeur aux IJSS) dans la période.

2.1.5 Nombre de travailleurs handicapés (DOETH) suite à un accident du travail dans la période

	2023	2024	2025
TOTAL GSF SATURNE	0	0	0

l'info en + Cet indicateur comptabilise les salariés inscrits en qualité de « bénéficiaire » dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) : Salarié reconnu travailleur handicapé bénéficiaire d'une rente de plus de 10 % attribuée suite à un accident du travail survenu dans l'entreprise.

5. Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel des salariés, prévu à l'article L. 6315-1



- BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES -GSF SATURNE

viii Le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel

13.1.6 Nombre de salariés bénéficiaires d'un entretien professionnel dans la période

	2023			2024			2025		
	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL
AS	48	277	325	91	408	499	94	421	515
AQS-ATQS	22	11	33	56	26	82	58	27	85
CE	6	16	22	26	46	72	27	47	74
EA	0	14	14	0	12	12	0	12	12
MA-MP	24	23	47	32	21	53	33	22	55
CA	12	1	13	10	1	11	10	1	11
TOTAL GSF SATURNE	112	342	454	215	514	729	222	530	752

Les remarques suivantes ont été formulées :

La secrétaire est surprise du nombre de CDI à savoir 533 salariés sur la société.
La secrétaire demande ce qui est fait pour la prévention des risques psychosociaux.

Les questions suivantes ont été posées :

Il a été répondu par le Président : Les réponses seront apportées lors de la prochaine réunion.

Rapport annuel sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Le président du CSEC a rappelé qu'un plan d'action concerté sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux a été conclu au sein de GSF SATURNE en date du 26/02/2010.

L'objet du plan d'action concerté est de prévenir, éliminer ou à défaut de réduire le stress inhérent au travail permettant ainsi notamment une amélioration de la qualité de vie au travail, de l'efficacité professionnelle des salariés et le soutien notamment par des actions de formation du management dans son rôle d'encadrement.

Ce plan d'action prévoit un suivi annuel par un Comité de pilotage composé et une information annuelle des CSE.

Le Comité de Pilotage s'est réuni en date du 27/06/2022 sur convocation de son président.
Aucun PV n'a été signé. Aucun indicateur ne peut par conséquent être présenté.

Ce point sera remis à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Les lignes suivantes seront vues de la prochaine réunion pour absence de procès-verbal signé.

« Lors de cette réunion les indicateurs N-1 (le cas échéant N-2) (rapport Stress) ont été présentés et comparés aux indicateurs de(s) année(s) précédente(s).

De plus, Le Comité de Pilotage a fait un point sur l'état de réalisation des différentes mesures figurant dans le plan d'action.

Le Président donne lecture du procès-verbal de la réunion du Comité de pilotage.

Par ailleurs, le Président interroge les membres du CSEC sur les éventuelles informations dont ils disposeraient sur d'éventuelles situations qu'il conviendrait de transmettre aux membres du Comité de Pilotage. »

Les remarques suivantes ont été formulées :

La secrétaire demande le dernier PV du Comité de pilotage RPS

Les questions suivantes ont été posées :

Il a été répondu par le Président :

Le Président répondra à la prochaine réunion.

Rapport GEPP

Le président a rappelé que l'information et consultation du Comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation, et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires a été faite au cours de la réunion du mois de 09/2025.

Le président a présenté et commenté le suivi de l'accord / ou plan d'action, au travers du rapport GPEC 2024 figurant à la BDESE.

Points-clés du rapport GEPP 2024

1. Entretiens professionnels

- **730 entretiens réalisés en 2024**, en forte progression par rapport à 454 en 2023 et 177 en 2022.
- Mise en place d'un suivi régulier et bilans tous les 6 ans pour l'ensemble des catégories professionnelles.

2. Fiches de souhaits

- **1 035 demandes enregistrées en 2024**, mais **aucune acceptée** (taux de satisfaction nul).
- Montre un écart important entre les aspirations des salariés et les possibilités de l'entreprise.

3. Mobilité et promotions

- **86 promotions en 2024**, contre 97 en 2023 et 130 en 2022.
- Mobilité géographique : **146 mouvements en 2024**, principalement chez les femmes (112).
- Mobilité professionnelle très faible : **2 cas en 2024**.

4. Formation professionnelle

- **179 formations pour l'encadrement** en 2024 (management, sécurité, législation).
- **298 formations techniques pour le personnel ouvrier**, surtout dans l'hospitalier et l'agroalimentaire.
- **245 formations sécurité** (Sureté, CACES, habilitations électriques).

5. Contrats et emploi durable

- **4 399 embauches en CDD** en 2024 (hausse par rapport à 4 314 en 2023).
- **253 embauches en CDI**, en baisse par rapport à 401 en 2023.
- Objectif affiché : réduire la précarité et favoriser les CDI, mais les indicateurs montrent une forte dépendance aux CDD.

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 rappelle que les informations suivantes sont contenues dans la BDESE (par établissements) :

- 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](#)

i Travail à temps partiel

8.1.2 Nombre de salariés travaillant à temps partiel au 31/12

	2023			2024			2025		
	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL
AS	269	1 320	1 589	295	1 322	1 617	304	1 364	1 669
AQS-ATQS	43	30	73	40	25	65	41	26	67
CE	13	24	37	13	32	45	13	33	46
EA	0	2	2	0	3	3	0	3	3
MA-MP	0	1	1	0	1	1	0	1	1
CA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GSF SATURNE	325	1 377	1 702	348	1 383	1 731	359	1 427	1 786



L'effectif total à temps partiel présent au 31/12, comprend l'effectif salarié CDI / CDD / alternance. Cet effectif est réparti selon la durée d'activité hebdomadaire contractuelle. Sont exclus les intérimaires, les salariés appartenant à une entreprise extérieure et les stagiaires.

- 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 compares 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 compares des femmes et des hommes dans l'entreprise / A conditions générales d'emplois / c\) Congés](#)

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

Rapports REPHF Etablissements

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

Le président rappelle que les informations suivantes 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, contenues dans **les rapports sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes**, sont disponibles sous la BDESE par établissements.

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS
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.

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

E. Bilan social : consultation – avis motivé du CSEC

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

Les remarques suivantes ont été formulées : RAS
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 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 : 3 voix
Défavorable : 0 voix
Ne se prononcent pas : 1 voix

Avis du comité : FAVORABLE

4. 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 GSF SATURNE dont chaque membre du comité central d’entreprise détient une copie.

Le Président précise au comité les dons effectués pour l’année 2024 : 54 000 €.

Période	Description ligne	Somme de Montant
	1 Dons Ehpad Les Molenes	2 500,00
Total 1		2 500,00
	3 DONS CLOWNS ARHAM 2024	8 800,00
	DONS CLOWNS BISCHWILLER 2024	8 800,00
Total 3		17 600,00
	6 dons - ligue contre le cancer	600,00
Total 6		600,00
	11 Don association Ligne Verte	3 500,00
Total 11		3 500,00
	12 DONS 2024 FONDATION DOLLFUS	1 500,00
	DONS EPHAD LES MOLENES	2 500,00
	DONS FC OSTWALD	800,00
	DONS UNIV STRASBOURG	25 000,00
Total 12		29 800,00
Total général		54 000,00

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

5. Information du comité sur le projet de mise en place de la signature électronique des contrats de travail pour les salariés directs

Le Président du CSEC informe le CSEC du projet de mise en place de la signature électronique des salariés directs.

Dans le cadre du projet de modernisation RH visant à fournir aux collaborateurs du groupe GSF un ensemble de nouveaux services RH modernes, dématérialisés, simples, transverses et évolutifs, le Groupe GSF envisage de dématérialiser la signature des contrats de travail des salariés directs.

Pour que ce projet s'intègre au reste du projet de modernisation RH, la solution envisagée pour cette mise en place de la signature électronique est celle développée par la société UKG qui utilise la signature électronique proposée par le prestataire de signature électronique DocuSign dont la fiabilité est reconnue.

En l'état du projet il est envisagé, parallèlement à la mise en place de la signature électronique, de continuer à permettre les embauches par le biais de contrats au format papier, en particulier si le candidat n'a jamais été embauché par GSF et ne bénéficie pas déjà d'un coffre-fort numérique.

Dans un premier temps un test est réalisé depuis le 22 septembre 2025 au niveau de trois établissements pilotes :

- GSF JUPITER – TOULON
- GSF JUPITER – CANNES-GRASSE
- GSF TREVISE – LAFAYETTE

Cette phase pilote permettra de mieux appréhender la mise en œuvre pratique du projet et d'adapter certains écrans et modes opératoires aux réactions du terrain afin, dans un deuxième temps, de présenter à l'ensemble des établissements du groupe un outil le plus pratique possible, et encourager une bonne adhésion de la solution.

Si la première phase pilote est concluante, une phase pilote étendue est prévue à compter du 22 octobre 2025 pour intégrer dans le test les autres établissements de la société GSF JUPITER (Nice Aéroport, Nice Ouest, Nice Arénas, Vallauris).

Si le pilote est concluant, il est prévu d'étendre la mise en place de la signature électronique à l'ensemble du groupe par vagues successives de plusieurs sociétés.

Les CSE des établissements de la société seront également informés du projet.

Les remarques suivantes ont été formulées :

Monsieur EL MARROUN demande si la signature électronique aura la même valeur que la signature papier.

Les questions suivantes ont été posées :

Quel est le taux d'adhésion à People Doc pour la filiale GSF SATURNE

Il a été répondu par le Président :

Monsieur RODRIGUES confirme que la valeur juridique est identique.

La réponse sera apportée à la prochaine réunion.

6. Information du comité sur le projet de dématérialisation de la feuille d'heure

Le Président informe le Comité du projet de dématérialisation de la feuille d'heures.

Toujours dans le cadre du projet de modernisation RH visant à fournir aux collaborateurs du groupe GSF un ensemble de nouveaux services RH modernes, dématérialisés, simples, transverses et évolutifs, le Groupe GSF envisage de dématérialiser la feuille d'heures actuellement au format papier. Le projet consiste dans la mise à disposition aux utilisateurs d'un outil digital permettant de gérer les temps d'activité des Agents.

Cet outil développé en interne remplacera la feuille d'heures papier utilisée jusqu'alors, ce projet consistant donc simplement à modifier le support destiné à recueillir les informations relatives aux temps d'activité des agents pour les transmettre au logiciel HR Access par synchronisation. Il ne s'agit pas de la mise en place d'un système d'enregistrement automatique à destination des salariés.

Comme la feuille d'heures actuelle, la feuille d'heures dématérialisée permettra notamment de respecter les dispositions applicables relatives au décompte de la durée du travail, L'outil digital permettra de :

- Faciliter et fluidifier les opérations de saisie au cours du mois et éviter le phénomène d'engorgement en fin de mois ;
- Répondre à une demande d'avoir un outil moderne, plus adapté aux pratiques actuelles ;
- Fluidifier les interactions entre les différents acteurs pour gagner en efficience.

Les avantages d'un outil digital par rapport au support papier sont les suivants :

- Une logistique simplifiée : les feuilles d'heures sont préremplies par les informations du contrat et les absences prévisionnelles saisies dans HR Access. Il n'est plus nécessaire d'imprimer, trier et distribuer les feuilles d'heures, tout est directement intégré dans l'application depuis HR Access (Planning, Absences prévisionnelles...).
- Une application pratique accessible depuis smartphone ou ordinateur facilitant la saisie des variables étalée au fil du mois.
- Un contrôle simplifié des feuilles d'heures saisies via un suivi du nombre de documents à valider et une visualisation ergonomique de leurs statuts.
- Un contrôle simplifié des éventuels écarts grâce à des notifications dans HR Access ;
- Un gain de temps au moment de l'intégration dans HR Access : tout se fait par synchronisation de l'application à HR Access.

Une phase pilote a débuté le 01/07/2024 et concerne les établissements suivants du Groupe :

- Avignon (GSF PHOCEA)
- Lyon Est (GSF MERCURE)
- Vallauris (GSF JUPITER)
- Soisson (GSF STELLA)
- Saint Quentin (GSF ARIES)

Deux nouveaux établissements ont été ajoutés à cette première phase pilote en 11/2024 :

- Iwy (GSF PLUTON NORD)
- Strasbourg Pôle Santé (GSF SATURNE NORD)

La phase pilote a été suspendue entre 01/2025 et 08/2025 pour reprendre en 09/2025.

Si la première phase pilote est concluante, il est prévu de la renforcer dans le cadre d’une phase pilote étendue à d’autres établissements du groupe qui appartiennent à des sociétés déjà concernées par la première phase pilote (en prévision à partir de novembre 2025).

Si le pilote étendu est concluant, il est prévu de généraliser la mise en place de la feuille d’heure dématérialisée à l’ensemble du groupe par vagues successives de plusieurs sociétés (prévision entre janvier et avril 2026).

Les CSE des établissements de la société seront également informés du projet.

Les remarques suivantes ont été formulées :

[La secrétaire demande si cette feuille d’heure dématérialisée sera également à disposition des Chefs d’Equipes.](#)

Les questions suivantes ont été posées :

Il a été répondu par le Président :

[Pour le moment les feuilles d’heures seront à la charge des REX.](#)

7. Sujets complémentaires intégrés à l’ODJ (demande Nadia SCHMITT)

- RECAPITULATIF DES CONGES PAYES NON UTILISES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

Beinheim

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	63,04 %
13 à 30 jours	31,52 %
Plus de 30 jours	5,43 %

✓

Interprétation rapide :

- La majorité des salariés (≈63 %) ont **12 jours ou moins** de congés.
- Environ **31 %** se situent entre **13 et 30 jours**.
- Une minorité (≈5 %) dépasse **30 jours**.

I

Colmar

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	62,36 %
13 à 30 jours	28,65 %
Plus de 30 jours	8,99 %

✓

Interprétation rapide :

- La majorité des salariés (≈62 %) ont **12 jours ou moins** de congés.

Belfort

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	66,67 %
13 à 30 jours	24,10 %
Plus de 30 jours	9,23 %

✓

Cela signifie que la majorité des salariés (≈67 %) ont **0 à 12 jours de congés**, tandis qu’une minorité (≈9 %) dépasse 30 jours.

Brumath

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	56,33 %
13 à 30 jours	31,54 %
Plus de 30 jours	12,13 %

✓

Cela montre que plus de la moitié des salariés (56 %) ont **12 jours ou moins** de congés, tandis qu’environ 12 % dépassent 30 jours.

- Une minorité (≈9 %) dépasse **30 jours**.

mulhouse

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	66,87 %
13 à 30 jours	28,61 %
Plus de 30 jours	4,52 %

✓ **Interprétation rapide :**

- La majorité des salariés (≈ 67 %) ont **12 jours ou moins** de congés.
- Environ **29 %** se situent entre **13 et 30 jours**.
- Une minorité (≈ 5 %) dépasse **30 jours**.

obernai

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	60,47 %
13 à 30 jours	29,64 %
Plus de 30 jours	9,88 %

✓ Cela montre que la majorité des salariés (environ 60 %) ont moins de 12 jours de congés cumulés, tandis qu'une petite proportion (moins de 10 %) dépasse 30 jours.

Strasbourg nord

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	57,80 %
13 à 30 jours	32,26 %
Plus de 30 jours	9,95 %

✓ **Interprétation rapide :**

- La majorité des salariés (près de 58 %) ont **12 jours ou moins** de congés.
- Environ **32 %** se situent entre **13 et 30 jours**.
- Moins de **10 %** dépassent **30 jours**.

et strasbourg pole santé

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	57,25%
13 à 30 jours	33,73%
Plus de 30 jours	9,02%

✓ Cela signifie que **plus de la moitié des salariés (57%) ont 12 jours ou moins de congés**, tandis qu'environ **un tiers (34%) ont entre 13 et 30 jours**, et 9% dépassent 30 jours.

Tranche de jours de congés	Pourcentage de salariés
0 à 12 jours	60,61 %
13 à 30 jours	30,68 %
Plus de 30 jours	8,71 %

✓ **Interprétation rapide :**

- La majorité des salariés (≈61 %) ont **12 jours ou moins** de congés.
- Environ **31 %** sont dans la tranche **13 à 30 jours**.
- Une minorité (≈9 %) dépasse **30 jours**.

La secrétaire informe les membres du CSEC que le groupe GSF vient de se positionner sur le fait que les congés payés seront perdus s'ils ne sont pas pris sur la période. Il n'y aura aucun report de tolérer. Une note a été placée dans People Doc

- **PRESENTATION DES CONDITIONS ACTUELLES DU CET ET DISCUSSION SUR L'OUVERTURE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS EXISTANT AUX SALARIÉS ETAM POUR LE VERSEMENT DE JOURS DE CONGES PAYES.**

➔ Réponse du Président : Le sujet est actuellement pris par le Siège pour une réflexion Groupe.

Discussion sur l'opportunité d'élargir l'accès au Compte Épargne Temps (CET) aux salariés ETAM

Objectifs :

- Permettre une meilleure gestion individuelle des périodes de repos.
- Offrir davantage de souplesse dans l'organisation des absences.
- Renforcer l'équité entre les différentes catégories de personnel.
- Accroître la flexibilité pour les salariés ETAM dans la gestion de leur temps.
- Améliorer l'attractivité sociale de l'entreprise.

Constat actuel :

Seuls certains salariés (cadres et agents de maîtrise) peuvent alimenter le CET, ce qui crée une inégalité de traitement entre catégories professionnelles.

Proposition :

Ouvrir le CET aux ETAM afin de :

- Renforcer le sentiment d'équité et d'appartenance à l'entreprise.
- Permettre aux salariés de mieux anticiper leurs projets personnels (congé sabbatique, fin de carrière, transition professionnelle).
- Offrir une solution pour éviter la perte de jours de congés payés non pris.
- Contribuer à une meilleure planification des absences, limitant les reports massifs en fin de période et fluidifiant l'organisation des services.
- Réduire les tensions liées aux plannings et améliorer la continuité opérationnelle.
- Envisager un abondement de l'employeur pour accroître l'attractivité du dispositif.

Avantages pour l'entreprise :

- Gain en attractivité sociale et fidélisation des talents.
- Optimisation de la gestion des absences et des ressources.

Cadre juridique :

Le Code du travail autorise l'alimentation du CET par différentes catégories de salariés, sous réserve d'un accord collectif.

Il n'existe donc aucun obstacle légal à l'extension aux ETAM : seule une négociation d'entreprise est nécessaire.

La secrétaire souhaite avoir une copie de l'accord sur le Compte Epargne Temps.

Le Président informe les élus du fait qu'au-delà d'une décision d'entreprise il faut que ce soit une décision du groupe.

- **CLARIFICATION DES RESPONSABILITES LIEES AU SUIVI DES ENCAISSEMENTS ET AUX RELANCES CLIENTS.**

Il est actuellement demandé aux assistantes d'effectuer des relances auprès des clients pour des paiements non réglés.

Cependant, certaines relances concernent des « grands comptes » ou des décisions contractuelles qui dépassent leur périmètre d'action.

Ce point vise à préciser :

- Les personnes habilitées à réaliser ces relances et le cadre d'intervention.
- Les outils et informations disponibles pour assurer un suivi efficace.
- La coordination prévue avec les services commerciaux et comptables.
- Les mesures pour éviter le transfert de responsabilités sans pouvoir décisionnel associé.

La secrétaire souhaite qu'une réunion soit programmé avec les assistantes en charge des relances clients afin de retravailler le process propre à GSF SATURNE.

Fin de la réunion : 12 h 50

La secrétaire

Nadia SCHMITT

Le Président

Davy RODRIGUES

Signé par :

61C745615D7640D...

DocuSigned by:

2C2CF4A275864C6...