



PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION

DU COMITE SOCIAL & ECONOMIQUE IRISOLARIS

EN DATE DU LUNDI 13 SEPTEMBRE 2021



PR SIDENCE	MEMBRES LUS	ABSENT
Delphine JEANNOT DRH Charles NUCCI Président	Aurore DUQUE (titulaire) Aurélie LOOS (titulaire) Éric FAURE (titulaire) Mathieu FEVRIER (titulaire) Mélissa SENO (titulaire) Clémentine DUBUS (titulaire)	

La séance est ouverte à 9h11

La séance est levée à 13h02

PREMIERE DECISION - APPROBATION DU PV

Le PV de la précédente réunion a été approuvé à l'unanimité.

SUJETS RELEVANT DES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU CSE

➤ **Mise en place d'un outil de vote en ligne anonyme du type : GOOGLE FORM ou BALOTILO.**

Le logiciel à distance BALOTILO permet de mettre en place des votes anonymes à distance. Les élus du CSE souhaitent pouvoir en faire usage pour organiser des réunions de CSE en distanciel.

La DRH transmettra d'ici la prochaine réunion de CSE les modalités à suivre pour permettre la réalisation des réunions de CSE à distance (sans limitation dans leur nombre) et le vote dans ce cadre-là.

➤ **Explicatif détaillé de la construction et la diffusion de la BDES.**

La structure de la BDES est présentée aux élus. Cette dernière est constituée de plusieurs rapports. Deux rapports ont déjà été transmis aux élus :

- Conditions d'emploi et de travail ;
- Rapport d'activité – première version.

Trois autres rapports seront mis à dispositions des élus courant du mois d'Octobre ou fin octobre.

- Développement des compétences et orientations professionnelles ;
- Plan de prévention ;
- Situation comparée des femmes et des hommes.

Chacun de ces rapports retrace les évolutions passées et présentes ainsi que les projections sur les trois prochaines années. Les rapports sont mis à jour à minima annuellement et ponctuellement en cas de modification importante de la stratégie. A chaque mise à jour, les élus du CSE sont notifiés.

La BDES est un outil confidentiel uniquement à destination des élus du CSE.

PV-CSE-13.09.21

 AD

1/6



➤ **Envoi des procès-verbaux et des procès-verbaux synthétiques par email à l'ensemble des salariés.**

Il est rappelé que seul un document approuvé en CSE peut être appelé « Procès-Verbal » (PV). Il est donc demandé de faire la distinction entre le PV officiel et le compte rendu (CR) synthétique de la réunion. Le PV doit être approuvé par l'ensemble des membres du CSE à la séance suivante. Le CR doit être validé par l'employeur avant transmission aux salariés.

Il est convenu que les Procès-Verbaux (complets) et les « Flash CSE » soient envoyés à l'ensemble des salariés sur leur boîte mail professionnelle.

➤ **Mise à disposition de la liste des salariés ayant 1 an d'ancienneté au premier octobre pour la distribution des chèques cadeaux. Seuls les salariés présents au 1er décembre 2021 profiteront de ce dispositif.**

Les élus souhaitent commander des chèques cadeaux début octobre pour une distribution courant du mois de Décembre.

Les règles d'attribution sont :

- Être présent au sein des effectifs de la société au moment de la distribution ;
- Avoir un an d'ancienneté au 01/10/2021.

Une note sera établie et diffusée par les élus du CSE afin de bien préciser les modalités de distribution des chèques cadeaux. Le montant des chèques cadeaux est en cours d'étude par les élus du CSE. Ces critères d'attribution sont mis en place, compte tenu du budget alloué au CSE.

➤ **Mise en place d'un barème social pour les mariages et les naissances et définition d'un budget.**

Il est proposé de transmettre aux élus du CSE, les informations relatives aux événements propres au salarié (naissance, mariage, pacs, etc.). Les élus souhaitent mettre en place des chèques cadeaux pour célébrer ce type d'évènement.

Les règles d'attribution sont :

- Être présent au sein des effectifs de la société au moment de la distribution ;
- Avoir un an d'ancienneté.

Une note sera établie et diffusée par les élus du CSE afin de bien préciser les modalités de distribution des chèques cadeaux. Le montant des chèques cadeaux est en cours d'étude par les élus du CSE. Ces informations pourront se retrouver sur l'intranet du CSE.

SUJETS RELEVANT DE LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ **Fixation du calendrier de visite prévention et sécurité**

Il est proposé les dates suivantes pour effectuer les visites prévention et sécurité* (1h30-2h) :

- Le 21 septembre à Montauban avec Aurélie L.
- Le 7 et 8 Octobre à Cournon avec Clémentine D.
- Le 17 Novembre à Rousset 1 et 2 avec Aurore D.
- Le 2 Décembre à Valence avec Mélissa S.
- Courant du premier trimestre 2022 : Chalon, Poitiers et Laval.

** Ces visites permettent au CSE d'exercer ses missions d'analyse des risques et de prévention. Elles permettent également de faire remonter des anomalies qui pourraient nuire à l'obligation de sécurité de l'employeur*

Les comptes-rendus de visite sont uniquement à destination des membres du CSE (employeur compris) et peuvent être transmis aux référents sécurité.

➤ **Questionnement sur la mise en place de mesures de prévention :**

➔ **Communication de mesures de prévention face à des Clients / Prospects agressifs**

Afin d'accompagner les salariés itinérants dans la gestion des situations sensibles, il est proposé de mettre en place des mesures. A ce titre, le service des ressources humaines propose d'établir une note d'information



à titre préventif visant à conseiller et accompagner les équipes dans les situations délicates. Elle sera transmise aux élus.

Il est également proposé d'intégrer ce point dans les formations initiales : le CSE est alors informé que des accueil sécurité sont en train d'être mis en place pour l'ensemble des établissements et par fonction.

→ **Formation geste et posture / prévention et sécurité pour la maintenance et les techniciens**

Une formation geste et posture est prévue courant de l'année 2022 afin de sensibiliser l'ensemble des salariés à la posture à adopter à son poste de travail intérieur (travail en bureau devant un ordinateur) / extérieur (chantier).

Une formation propre à la manipulation électrique et aux gestes de premiers secours est déjà dispensée à l'ensemble des conducteurs de travaux et techniciens de maintenance. Elle est fréquemment renouvelée.

→ **Formation pour les mises en services et les Hautes Tensions**

Pour mettre en service et maintenir des centrales en haute tension, une habilitation spécifique et une formation ont été mise en place fin 2019. Une partie des conducteurs et de techniciens l'ont suivie ; seuls ces salariés spécialisés sont habilités à intervenir sur les centrales HT. Au fur et à mesure de la croissance du parc, la formation sera dispensée au reste de l'équipe.

→ **Formation spécifique PV orientée sécurité pour les conducteurs de travaux et les techniciens**

Une formation PV par l'AFNOR a été dispensée à l'ensemble des salariés :

- Conducteur de travaux + Responsable Travaux
- Ingénierie
- Construction Sol

↳ **Information sur les tests de dispositifs homme mort**

Depuis juin dernier, une réflexion est en cours pour la sécurité des travailleurs isolés via la mise en place d'un :

- DATI : Dispositif d'Alerte pour Travailleur Isolé.

Plusieurs prestataires ont été consultés :

- DOOMAP : le principe permet d'alerter en cas de détection de la perte de verticalité et de la perte de mouvement. Cet outil dispose d'une carte Sim Multi-opérateurs et un haut-parleur et microphone sont intégrés. Le salarié isolé a la possibilité de déclencher l'alarme en cas de problème.
- DATI PLUS : Le dispositif est le même, les modalités d'alerte diffèrent.

Ces deux systèmes sont en cours de test avec un technicien de maintenance et un conducteur d'opération. Le service Qualité collecte leur ressenti et leurs remarques afin d'avoir une vision du terrain avant tout choix de dispositif.

↳ **Information sur les recherches de logiciel/matériel de gestion de flotte**

Depuis le mois de juin, un sourcing est en cours pour trouver un prestataire afin de faciliter la gestion de la flotte : réservation, entretien, contrôle technique des véhicules.

Un des logiciels à l'étude (et celui qui paraît le plus correspondre aux besoins exprimés) propose une télématique embarquée et un système de géolocalisation dans les véhicules. Cet outil permettrait de suivre des données collectées sur le véhicule et notamment :

- Kilométrage
- Etat du véhicule
- Données de géolocalisation et de roulage

L'employeur a donc informé le CSE de cette potentielle collecte de données et de son utilité (calcul de l'avantage en nature, étude des comportements de conduite, sécurité des salariés).

Une note récapitulative leur sera transmise d'ici le prochain CSE.





➤ **Gestion des Agences**

→ **Information sur l'avancement des travaux à Rousset**

L'agencement des locaux est en cours et les cloisons seront installées fin du mois de septembre. Les équipes Maintenance et Nouveaux Marchés pourront investir les locaux vers la mi-Octobre.

Les équipes du pôle DRQ seront déplacées dans l'ancien bureau Nouveaux Marchés. L'ancien bureau ressources humaines sera rebasculé au service commercial pour le Directeur de la Distribution.

L'espace de restauration sera maintenu dans les locaux de Rousset 1. Une réflexion est en cours sur la réalisation d'un espace extérieur couvert afin d'agrandir les espaces de restauration.

→ **Information sur l'ouverture de l'agence de Laval**

L'état des lieux a été effectué lors de la première semaine de septembre. Aucun point sensible ou complexe n'est à signaler.

→ **Questionnement sur la gestion de l'agence de Rully : problème internet, réseau, condition de travail des collaborateurs**

Une recherche d'un local temporaire fibré est en cours afin de replacer les salariés et améliorer les conditions de travail. La possibilité du télétravail a été étudiée.

➤ **Demandes du CSE sur la rétribution des salariés**

→ **Demande de mise en place d'une augmentation annuelle générale d'au moins le montant de l'inflation connu en janvier.**

Les élus du CSE souhaitent que les salariés bénéficient d'une hausse en lien avec l'inflation.

La Direction ne souhaite pas appliquer des mesures collectives pour rétribuer sur leur brut mensuel les salariés et juge que sa politique d'augmentation individuelle est plus engageante.

→ **Demande de mise en place d'une prime de découchage pour l'ensemble des salariés (exception des commerciaux ayant un autre mode de rémunération)**

Ce point a été soulevé dans le cas des itinérants isolés qui découchent plus de 3 nuits par semaine.

La Direction ne souhaite pas donner suite à cette demande :

- D'une part car les déplacements sont intégralement financés par la société avec des plafonds confortables ;
- D'autre part car ce système serait assimilé à du brut et donc soumis à charges ce qui induirait des coûts importants ;
- Enfin, il est rappelé aux élus qu'il n'est pas possible d'exclure une catégorie d'itinérants de mesures collectives. Cette prime serait donc mise en place pour l'ensemble des effectifs (conducteurs de travaux, commerciaux, techniciens maintenance).

Il est rappelé que cette situation est temporaire et devrait ne plus exister d'ici deux ans avec l'augmentation des effectifs en agence. Le découchage des itinérants ne devrait pas excéder 1/2 nuits par semaine.

→ **Demande de mise en place de titre restaurant**

Il n'existe aucune obligation de mettre en place de titre restaurant. La mise en place des tickets restaurant n'est pas la priorité de la société pour les deux ans à venir.

→ **Demande de mise en place de l'intéressement et de la participation**

Le sujet est en cours d'étude par la direction avec au plus tard en 2024 une mise en place d'un accord sur l'intéressement ou la participation.

A titre d'information, il est déjà en place un PERCO pour les salariés cadres. Toutefois, ce dispositif ne convient pas à la direction et cette dernière réfléchit à la mise en place d'un dispositif englobant l'ensemble des salariés (Cadre et ETAM) : un Plan d'Épargne Entreprise pourrait être mis en place.

→ **Demande de mise en place Garderie, place en crèche**

Les services RH ont commencé la prospection des crèches comme Les Petits Chaperons Rouges (LPCR). Le coût d'un berceau chez LPCR est autour de 14 000€.



Ce point est en cours d'étude, mais semble très onéreux.

Il pourra être réabordé lors de la négociation annuelle avec les élus du CSE.

➤ Questionnement sur la durée et l'organisation du temps de travail

→ Demande concernant le Télétravail : mise en place et équité pour l'ensemble des salariés

A l'heure actuelle, il n'y a pas de salarié en télétravail régulier. Une charte est en cours d'élaboration et des réunions de travail avec les membres de la direction sont prévues. Suite à cela, les élus du CSE seront sollicités pour faire part de leur avis et remarques sur la charte.

Le télétravail en région ne pourra être mis en place que lorsque l'Agence remplira les critères suivants :

- Agence en autonomie ;
- Présence de deux fonctions identiques ;
- Présence d'un poste de direction.

Aujourd'hui, aucune agence ne répond à ces critères et donc aucun télétravail ne sera mis en place.

Le télétravail est cependant possible dans les situations exceptionnelles : rendez-vous EDF, isolement pour finaliser et optimiser une mission, etc.

Il est rappelé que le télétravail est un aménagement des conditions de travail et pour qu'il soit possible le salarié devra disposer notamment d'un espace de travail adapté et d'une connexion internet suffisante.

→ Demande de rappel sur les horaires de travail pour l'ensemble des salariés : alerter sur les dépassements d'heure. Quelles modalités pour encadrer ces dépassements : Récupération, RTT, Paiement des heures supplémentaires ?

Une note de service sera envoyée à l'ensemble des salariés afin de rappeler les horaires de travail.

Il est rappelé la définition d'une heure supplémentaire à savoir qu'elle ne peut être réalisée qu'à la demande de l'employeur. En aucun cas, un salarié peut décider de son propre chef d'en réaliser. Aucune heure supplémentaire n'est payée lorsqu'elle est à l'initiative des salariés.

Pour les cas d'heures supplémentaires, plusieurs contreparties existent en fonction de la situation :

- Récupération ;
- Paiement.

Concernant les RTT, aucun accord ne permet leur mise en place au sein d'IRISOLARIS.

La mise en place de ceux-ci est à l'étude, cependant, le CSE est alerté sur les points suivants :

- Les RTT seront mises en place uniquement pour les cadres qui correspondent dans leurs missions à un cadre forfait jour ;
- La bascule de ce contrat entraînera une baisse du net pour les concernés car la part du salaire de 35 à 39 heures qui était défiscalisée sera alors réintégrée dans l'assiette imposée.

→ Demande de la comptabilisation des temps de trajets dans le temps de travail pour les itinérants hôtel-chantier ou domicile-chantier (hors lundi matin, jeudi soir (Conducteurs) vendredi soir (Techniciens))

L'ensemble des temps de trajet est déjà comptabilisé dans Portatour afin d'assurer que chacun des salariés effectue 39 h par semaine.

Ils bénéficient de récupération dès que les horaires sont dépassés.



→ Information sur le travail dominical

Le travail dominical existe pour les commerciaux. Pour chaque dimanche travaillé :

- La rémunération est 100% majoré ;
- Le salarié bénéficie d'une récupération équivalente.

Le salarié a signifié par écrit son accord pour travailler le dimanche.

Le nombre de jours travaillés le dimanche sera ajouté dans les rapports de la BDES.

→ Questionnement sur les congés de fractionnement

Les congés de fractionnement ne concernent pas les pratiques d'IRISOLARIS. En effet, la direction n'impose aucune date de congés à ses salariés en dehors de la période estivale (1^{er} mai au 31 octobre).

Extrait de la convention SYNTEC

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 ;
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4.

↘ Questionnement concernant le turn-over au sein de l'entreprise. Quelles sont les actions menées pour lutter contre ?

La Direction explique qu'il est nécessaire de distinguer les différents types de départs pour parler de turn-over et pour les analyser :

- les ruptures des périodes d'essai (qui traduisent la qualité du recrutement) ;
- les départs à l'initiative des salariés (rupture et démissions), qui peuvent traduire un problème dans la rétention des talents ;
- les licenciements.

Pour améliorer le taux de réussite des périodes d'essai, le service RH optimise sans cesse son processus de recrutement. Dernièrement, cela s'est manifesté par la mise en place systématique de phase de tests opérationnels.

La Direction rappelle qu'aujourd'hui le taux de turn-over au sein de la société n'est pas alarmant (et en dessous du marché). Elle explique que de manière générale, les évolutions initiées par la fonction RH ont de toute façon vocation à améliorer les conditions de travail afin de fidéliser les salariés. Le service RH travaille actuellement sur :

- Une amélioration de la visibilité des évolutions professionnelles ;
- Une amélioration sur les formations ;
- Une amélioration sur la communication interne.

↘ Questionnement sur l'organe « CoDir » et son fonctionnement

Le Comité de Direction (CoDir) vise à rassembler l'ensemble des Directeurs Stratégiques pour échanger sur l'application de la gouvernance du groupe et du fonctionnement des BU, comme par exemple ;

- La mise en place des BUs et processus associés ;
- La montée des Agences vers leur autonomie ;
- La mise en place de délégation de pouvoir ;
- L'optimisation de la structure hiérarchico-fonctionnelle de l'entreprise.

Chaque membre du CODIR doit piloter la stratégie de son pôle et la projeter. Il en rend compte à travers un document appelé PCTG (NB : RCGB depuis fin septembre).

Ressources Commerce Gestion Budget

3 réunions de CODIR par an portent sur la stratégie de l'entreprise et du groupe pour notamment permettre la réalisation de ce travail :

- En décembre le Winter CODIR permet à la Direction Générale de transmettre sa stratégie et ses objectifs à venir aux membres du CoDir



- En avril, l'Eggster CODIR permet de lancer le nouvel exercice et de partager les plans stratégiques validés des membres du CoDir
- En juillet, le Summer CoDir permet de valider le bon démarrage du 1^{er} trimestre de l'exercice.

↳ Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi

Il est fait un bilan sur le rapport Conditions d'emploi et de travail qui a été transmis au CSE préalablement à la réunion pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Les élus du CSE n'émettent aucune remarque sur le rapport.

↳ Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Il est fait un bilan sur le Rapport d'Activité qui a été transmis au CSE préalablement à la réunion pour la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Les élus du CSE n'émettent aucune remarque sur le rapport.

QUESTIONS DIVERSES

↳ ECCM

→ Place au sein de la société ?

ECCM est une filiale du groupe EOSIS.

→ Intégration des salariés au sein des effectifs concernés par le CSE ?

Ne faisant pas partie de la société IRISOLARIS, les salariés ne sont pas concernés par le CSE.

→ Présentation de la société à l'ensemble des salariés ?

Une présentation de la société à l'ensemble des salariés est envisagée à la fin de l'année.

La prochaine réunion du CSE se tiendra le 15 novembre 2021.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13h02

Fait à Rousset, le lundi 8 novembre 2021

Delphine JEANNOT

Présidente
Signature

Aurore DUQUE

Secrétaire
Signature