



Procès-Verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 06 juin 2024.

Étaient présents

- Direction :
 - o Monsieur Patrice MALONNI – Représentant du chef d'entreprise
- Élus titulaires :
 - o Monsieur Grégory BARTHE
 - o Monsieur David CUOC
 - o Madame Séverine GERMANNEAU
 - o Monsieur Nicolas CORBI
- Élus suppléants :
 - o Madame LYDIA VILAGINES
 - o Monsieur Gaétan LANGLADE
- Invités :
 - o Madame Lucie GAUBIAC – Responsable des ressources humaines et assistantat au Président du CSE
 - o Madame Inès LOUSSOUARN – Coordinatrice interne et événementielle

La séance est ouverte à 9h00 par le Président Monsieur Stéphane AMIOT.

Ordre du jour de la réunion et réponses apportées :

1 – Information du CSE sur l'avancement de la procédure en lien avec la suspension du permis de conduire de Monsieur Thomas FERNANDEZ chez GLOBAL ROAD RUNNER.

Madame Agathe PUYDT prend le parole.

Elle rappelle aux membres du CSE qu'était attendu le retour du procureur sur la suspension du permis de Monsieur Thomas FERNANDEZ. Le 24 mai dernier, Monsieur Thomas FERNANDEZ a appris que son permis devrait être restitué.

Deux options s'offrent à l'entreprise :

- Attendre que Monsieur FERNANDEZ récupère son permis de conduire ; minimum 3 mois d'attente
- Mettre en place une procédure de licenciement pour motif réel et sérieux

Madame Agathe PUYDT explique que c'est la seconde option qui a été privilégiée par l'entreprise.

Monsieur Nicolas CORBI se demande si une fois son permis récupéré il pourra retrouver son poste.



Madame Agathe PUYDT explique que malheureusement une personne sera embauchée récemment pour le remplacer, et qu'ainsi son poste ne sera plus à pourvoir.

2 – Consultation des membres du CSE sur les conditions de travail, présentation des résultats du questionnaire relatif au bien-être au travail et du plan d'action qui en découle.

Madame Agathe PUDY partage aux membres du Comité les résultats des salariés sur le questionnaire bien-être au travail :

Elle partage les tendances nationales sur le bien-être au travail :

Tendances réalisées sur un questionnaire partagé sur LinkedIn et récoltant 3 104 répondants.

- Management humain
- Equilibre vie pro/ vie perso
- La quête de sens au travail

Madame Agathe PUDYT passe désormais aux résultats obtenus :

- Participation 73,14 % contre 60,78 % l'année dernière
- Dans chaque agence quasiment tous les salariés ont répondu

I - Première section du questionnaire : réponses entre très satisfait et très insatisfait :

- Indicateur RSE calculé à partir de ces pourcentages 90 %
- C'est-à-dire que 90 % des répondants sont soit satisfaits soit très satisfaits. L'année dernière cet indicateur était de 89 %.

Présentation des indicateurs où il y a eu le plus d'insatisfaction (taux d'insatisfaction supérieur à 15 % des répondants)

- Salaire par rapport à l'importance du travail effectué : 36 % d'insatisfaction
- Manière dont les règles et procédures internes sont mises en application : 24 % d'insatisfaction
- Possibilité d'évolution : 19 %
- Les compliments reçus pour la réalisation d'un bon travail (reconnaissance et accomplissement) : 16 % et 14 % d'insatisfaits
- Possibilité de se former : 15 %

Les indicateurs tièdes (insatisfaction entre 10 et 15 %)

- La charge de travail : 13 % d'insatisfaits (belle amélioration par rapport à l'année dernière)
- L'importance aux yeux des autres (sentiment d'insatisfaction perçu principalement par les services supports)
- Possibilité de réaliser des tâches qui utilisent au mieux les capacités des salariés (sentiment d'insatisfaction perçu principalement par les services supports)
- Manière dont ton supérieur dirige son équipe : 12 % d'insatisfaits
- Possibilité d'exprimer ses besoins : 10 % d'insatisfaction

Quelques critères en régression :

- Stabilité de l'emploi
- Sentiment de sécurité : + 50 % d'insatisfaction par rapport à l'année dernière



- L'utilisation du plein potentiel des collaborateurs
- Difficulté management
- Equilibre vie pro/ vie perso

II – Niveau de stress :

- Indicateur RSE calculé à partir de ces pourcentages 87 %
- C'est-à-dire que 87 % des répondants ne sont pas concernés par le stress au travail

Les sources de stress :

- Pression du temps : 37 % d'insatisfaits
- Temps de trajet domicile – travail : 22 %
- Horaires longs et irréguliers : 19 %
- Devoir travailler avec des acteurs extérieurs compliqués : 19 %
- Insécurité de l'emploi : nette augmentation depuis l'année dernière : 13 %
- Faible coopération entre collègues
- Discrimination, cet aspect concerne une toute petite partie des salariés mais est en grosse augmentation depuis l'année dernière : + 110 %

Madame Agathe PUDY rentre dans les détails des salariés ayant répondu subir du harcèlement, elle évoque 1 personne sur Narbonne, 1 personne sur Phénice, 1 personne à Montpellier, 2 personnes au Siège et 1 personne à GLOBAL ROAD RUNNER.

Madame Agathe PUYDT a pu contacter une de ces personnes, qui s'était identifiée. Finalement, ce n'était pas de la discrimination mais plutôt un sentiment d'être sous-estimé.

- Les problèmes de relation avec les supérieurs
- Harcèlement : aucun salarié ne s'est manifesté sur cet aspect

III – Connaissance du Groupe :

Ici, on constate que 20 % des répondants ne comprennent pas le rôle de chacun au sein du Groupe et 7 % ne comprennent pas leur propre rôle.

Les membres du CSE cherchent à en savoir davantage sur les 7 % des salariés qui ne comprennent pas leur propre rôle.

Madame Lucie GAUBIAC pense que la réponse indique plutôt le fait que ces salariés ne comprennent pas leur rôle au sein du Groupe.

III – Management bienveillant :

- Indicateur RSE de 91 %, c'est-à-dire que 91 % des répondants estiment que leur manager est bienveillant
- Contre 89 % l'année dernière

Présentation des actions d'amélioration :

Rappel des mises en place de 2023 :

- Charte au droit à la déconnexion
- Formation continue à la gestion des conflits



- Formation management
- Mise en place d'un organigramme hiérarchique
- Envoi d'une Newsletter
- Mise en place d'une trame d'entretien
- Communication sur le référent harcèlement
- Mise à jour du règlement intérieur

Pour 2024 voire 2025 :

- **Sur le volé paye :**
 - Grille de rémunération à l'embauche et revalorisation des salaires
 - Critère d'attribution de prime
- **Respect des process :**
 - Communiquer sur le manque de rigueur et proposer un accompagnement
 - Contrôle des procédures à moyen terme
- **Formations :**
 - Mettre en place une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - Améliorer les campagnes d'entretiens professionnels
 - Renforcer la formation management
 - Travail sur les modalités de recueil des formations
- **Management :**
 - Réunion où les chefs d'agence seront informés des process RH qu'ils doivent connaître, dans le but de connaître les clés du manager
 - Mise en place de Webinaire
 - Formation des managers contre les risques psycho sociaux
 - Amélioration des entretiens professionnels, notamment avec d'autres parties prenantes intégrées aux entretiens
 - Faire des fonctions supports des acteurs stratégiques dans la prise de décision
- **Organisation et charge de travail :**
 - Besoin d'outil
 - Mise en place d'un accord de travail : forfaits jour
 - Mise en place d'horaires collectifs
 - Charte liée au télé travail
 - Encourager le covoiturage
- **Communication interne :**
 - Newsletter interne
 - Communication régulière de la Direction

Monsieur Patrice MALONNI cherche à savoir si les membres du CSE ressentent ce manque de communication de la part de la Direction.

Les membres du CSE sont d'accord pour dire que la communication de la Direction doit être augmentée, notamment pour limiter les bruits de couloir.

Madame Séverine GERMANNEAU parle des réunions Stand-Up qui sont organisées avec les responsables services et filiales tous les mois, elle indique que c'est une très bonne idée pour faire descendre les informations de la Direction.



- Mise en place d'un process d'intégration pour tous les nouveaux

- Sécurité :

Madame Agathe PUYDT se charge d'envoyer aux membres du Comité le support de présentation de ces retours.

Les membres du CSE pensent que si le questionnaire avait été partagé quelques semaines plus tard les résultats ne seraient pas aussi positifs.

Monsieur Patrice MALONNI précise qu'il faut être conscient que le climat actuel n'est pas au beau fixe mais qu'aucun plan social n'est à envisager.

Il précise que de nombreux concurrents ont dû faire des plan sociaux au vu de la conjoncture actuelle.

Monsieur Patrice MALONNI précise qu'il faut accompagner toujours plus les salariés et garantir cet aspect de management bienveillant qui est ressorti du questionnaire.

3 – Négociation sur l'avenant n°4 à l'accord d'intéressement UES Groupe HRC ENVIRONNEMENT 2024, 2025, 2026.

Madame Lucie GAUBIAC prend la parole, elle rebondit sur le mail de Monsieur Patrice MALONNI qui indiquait que cette année il n'y aurait pas de prime d'intéressement. Elle précise que cette décision est indépendante de l'entreprise.

Monsieur Patrice MALONNI explique ce résultat. L'année dernière, contrairement à 2022 le marché du photovoltaïque représente environ 50 % du CA. Hors, le photovoltaïque n'est pas la même chose que la PAC. Moins de marge, plus de problèmes d'approvisionnement et plus de fluctuation de prix. Le business n'est pas aussi rémunérateur que la PAC.

Madame Lucie GAUBIAC reprend la parole pour préciser aux membres du Comité que malgré tout l'accord d'intéressement a été reconduit pour espérer la toucher en 2025.

Cet avenant est par la suite signé par l'ensemble des membres du CSE présents.

4 – Information du CSE de l'UES Groupe HRC ENVIRONNEMENT relative à la dénonciation de l'usage constant du report automatique du solde de congés payés.

Madame Lucie GAUBIAC prend la parole pour préciser aux membres du Comité les conditions de cette information relative à la dénonciation de l'usage constant du report automatiques du solde congés payés.

Cette information est par la suite signée par l'ensemble des membres du CSE présents.

5 – Information du CSE de l'UES Groupe HRC ENVIRONNEMENT relative à la dénonciation de l'usage constant du mode de l'indemnité des congés payés.



Madame Lucie GAUBIAC prend la parole pour préciser aux membres du Comité les conditions de cette information relative à la dénonciation de l'usage constant mode de l'indemnité des congés payés.

Cette information est par la suite signée par l'ensemble des membres du CSE présents.

6 – Information du CSE de l'UES Groupe HRC ENVIRONNEMENT relative à la dénonciation de l'usage constant du versement d'une rémunération variable pendant un arrêt maladie.

Madame Lucie GAUBIAC prend la parole pour préciser aux membres du Comité les conditions de cette information relative à la dénonciation de l'usage constant du versement d'une rémunération variable pendant un arrêt maladie.

Cette information est par la suite signée par l'ensemble des membres du CSE présents.

7 – Point d'avancement sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps.

Madame Lucie GAUBIAC rappelle le système du Compte Epargne Temps : les salariés d'une entreprise peuvent placer sur leur compte des périodes de congés ou de repos non pris ou des rémunérations comme la participation par exemple.

Une fois que les jours de repos ou les rémunérations sont placés, cela permet de bénéficier soit de congés payés immédiats ou différés.

Pour le mettre en place il faut le négocier via un accord d'entreprise.

Alimentation du CET :

- Le compte peut s'alimenter en temps : jours de congés ou jours de repos (maximum 60 jours)
- Le compte peut s'alimenter en argent (primes, intéressement, participation, etc.)

Utilisation du CET :

- Le déblocage se fait à la demande du salarié avec l'accord de l'employeur
- Récupération en argent (la cinquième semaine de congés ne peut pas être récupérée en argent, seulement sous forme de congés.)

En cas de départ du salarié :

- Transfert des droits auprès du nouvel employeur
- Caisse de dépôt
- Versement des sommes placées

En cas de transfert le nouvel employeur doit bénéficier, lui aussi, d'un CET

Niveau fiscal :

- Non soumis à l'impôt sur le revenu quand les sommes sont placées



- En revanche, soumis à l'impôt sur le revenu et aux charges habituelles en cas de récupération car ces sommes justifient un complément de rémunération

Madame Lucie GAUBIAC précise que ce CET est en projet, que rien n'est concrétisé. L'entreprise doit analyser ce projet, étant soumise à des coûts.

8 – Sujets divers.

Madame Lydia VILAGINES prend la parole, elle indique avoir une remontée d'un collaborateur. Monsieur Alain DEMANCHE est venu se confier à elle, il explique se sentir mal.

Madame Lucie GAUBIAC explique aux membres du Comité la situation. Monsieur Alain DEMANCHE est sous une procédure disciplinaire suite à de nombreux erreurs répétées qui ont eu des conséquences sur l'entreprise.

Monsieur Patrice MALONNI explique que suite à ces erreurs, il a été proposé de le rétrograder au poste de magasinier/ cariste.

L'entreprise lui a proposé une situation qui lui conviendrait davantage au vu de ce qu'il peut apporter à l'entreprise.

Dans cette logique, son véhicule de fonction lui a été retiré.

S'il n'accepte pas cet avenant, l'entreprise sera malheureusement obligée de réfléchir à un éventuel licenciement.

Monsieur Benjamin GUIBERT prend la parole. Il explique que suite à sa proximité avec Monsieur Lucas DEMANCHE (fils de Monsieur Alain DEMANCHE), le vrai problème est la suppression de la voiture de fonction.

Madame Lucie GAUBIAC explique que malheureusement une voiture de fonction ne peut être attribuée à un poste de magasinier/ cariste au risque de discriminer d'autres postes et d'autres salariés.

Madame Lydia VILAGINES demande si un délai pour réceptionner le véhicule peut être accordé. Madame Lucie GAUBIAC précise qu'un délai a déjà été accordé.

Monsieur Patrice MALONNI conseille à Madame Lydia VILAGINES d'orienter Monsieur Alain DEMANCHE vers son manager pour discuter de cette situation.

Le président déclare la séance levée à 11h30

La prochaine réunion est fixée pour le mois de juin.

Nicolas CORBI, Secrétaire du CSE