

# Procès-verbal du Comité Sociale et Économique du 21 décembre '20

## Présents :

Richard ESPIOT Membre titulaire, Sébastien MOURIC Membre titulaire, Ronan LE NAIR Membre titulaire, Fabrice GUIBERT, Membre suppléant et Cyril DANÉ Direction AIO

Absent excusé : Nicolas GALTIE Membre titulaire,

Début de la réunion 11h00

## Ordre du jour

---

- Validation du PV du 11 décembre dernier pour diffusion aux collaborateurs

Les membres du CSE valident le dernier procès-verbal. Pour rappel, ces PV sont disponibles pour l'ensemble des collaborateurs.rices sur l'intranet de la société <https://intranet.aiotools.ovh/> et bien entendu à l'affichage dans la salle de pause. Les codes d'accès ont été re-transmis à tous les collaborateurs.

- Quel est le « planning » pour que nous puissions travailler en CSE sur l'avenant de notre Accord d'Entreprise, et que celui-ci soit bien effectif sur l'année 2021 pour tous les collaborateurs ?

Nous avons pu faire partir ce jour en courrier recommandé une lettre d'information aux représentations syndicales de la région. La loi nous oblige à avertir les instances syndicales comme nous l'avons fait en son temps pour l'accord d'entreprise fin 2018. Nous leur avons indiqué le souhait du CSE de gérer sur une année calendaire et non décalée les congés, les RTT et RFJ comme aujourd'hui. Et de passer par la même des jours ouvrables (du lundi au samedi) en jours ouvrés (lundi au vendredi) pour les CP.

Passer le délai d'un mois, et sans retour de leur part, nous pourrions initier nos discussions. Nous ferons donc un CSE exceptionnel le 22 janvier prochain afin de pouvoir discuter puis valider le plus rapidement possible ces points sur lesquels nous sommes déjà d'accord.

Pour rappel,

La majorité des personnes de l'entreprise ont à ce jour 12 jours de congés non pris, acquis sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020. Sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 décembre 2020, ces personnes auront cumulé 18 jours de CP supplémentaires. Au 31 décembre, ils auront donc 12+18 soit 30 jours de CP ouvrables. En ramenant les 30 jours ouvrables (qui incluent les samedis) à 25 jours ouvrés (hors samedi), ces salariés partiront avec 25 jours ouvrés de CP à prendre sur l'année 2021.

Pour les personnes dont le solde est de 13 jours de CP à fin 2020, ils partiront avec 13 + 18 soit 31 jours ouvrables ramenés à 26 jours ouvrés.

Pour les personnes dont le solde est de 14 jours de CP à fin 2020, ils partiront avec 14 + 18 soit 32 jours ouvrables ramenés à 27 jours ouvrés. Et ainsi de suite.

- Nous avons évoqué lors du précédent CSE de corriger les niveaux des postes de l'entreprise conformément aux missions de chaque collaborateur et que cela soit lisible pour chacun d'entre nous, pourrions-nous aborder ce point ?

Effectivement, le fonctionnement de l'entreprise et les missions de chacun sont plus claires aujourd'hui,

Pour rappels, la classification est donnée par notre convention collective (Réf : Grille de classification 25), elle attribue un niveau par type de missions,

Niveau I	Employé	: Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.
Niveau II		: Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.
Niveau III		: Mise en œuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.
Niveau IV		: Mise en œuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.
Niveau V	Technicien	: Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services.
Niveau VI	Technicien et AM	: Exercice de fonctions analogues à celles du niveau V comportant une technicité de niveau supérieur.
Niveau VII	Cadre	: Débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et promotions de la filière employés, techniciens, et agents de maîtrise connaissant déjà l'organisation ou le fonctionnement de l'entreprise
Niveau VIII		: Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, gère sous le contrôle des activités précises dont il assure la coordination avec les autres fonctions.
Niveau IX		: Engage l'entreprise dans le cadre d'une large délégation, rend compte à la direction, est responsable de la gestion et des résultats.
Niveau X		: Dirige par délégation, coordonne l'activité de responsables, assume l'application de la politique générale de l'entreprise.

Nous convenons des niveaux suivants pour les différents services,

Pour l'atelier (non cadre):

- Niveau II, pour les monteurs en utilisant les 3 échelons pour faire valoir les polyaptitudes et l'expérience
- Niveau III, pour les TL assistants, les TL et les GL assistants en utilisant les échelons pour les différencier polyaptitudes et l'expérience
- Niveau IV, pour les GL

Pour la Supply Chain (non cadre),

- Niveau II, pour les préparateurs en utilisant les 3 échelons pour faire valoir les polyaptitudes et l'expérience
- Niveau III, pour les TL assistants, les TL et les GL assistants en utilisant les échelons pour les différencier
- Niveau IV, pour les GL

Pour la Supply Chain (cadre),

- Niveau VIII, pour les GL

Pour le BE et R&D (non cadre),

- Niveau VI, pour les techniciens

Pour le BE et la R&D (cadre),

- Niveau VII, pour les ingénieurs et techniciens promus cadres, les TL assistants et les TL
- Niveau VIII, pour les GL assistants, les GL

Pour les fonctions Marketing/Commerce (non cadre),

- Niveau III, pour les employé.es en utilisant les 3 échelons pour faire valoir les polyaptitudes et l'expérience

Pour les fonctions Marketing/Commerce (cadre),

- Niveau VII, pour les ingénieurs et techniciens promus cadres, les TL assistants et les TL
- Niveau VIII, pour les GL assistants, les GL

Pour les fonctions Support (non cadre),

- Niveau III, pour les employé.es en utilisant les 3 échelons pour faire valoir les polyaptitudes et l'expérience

Pour les fonctions Support (cadre),

- Niveau VII, pour les formations supérieurs et techniciens promus cadres, les TL assistants et les TL
- Niveau VIII, pour les GL assistants, les GL

- Présentation du budget de l'action sociale et de fonctionnement 2020 et 2021 par le trésorier et trésorier adjoint

Le trésorier et le trésorier adjoint présentent le résultat de leur travail, avec notamment la large consultation faite auprès de tous les collaborateur.rices.

L'élection du CSE a eu lieu dans le courant de l'année 2019. Le CSE a bénéficié du versement de l'entreprise sur une année pleine dès 2019. Ces sommes n'ont pas été dépensées à ce jour. Pour l'année 2020, la situation sanitaire n'a pas permis d'organiser quoique que ce soit. Les versements de l'entreprise 2020 n'ont pas non plus été dépensés. Ci-dessous les budgets pour l'année 2021, pour rappel il y a un budget pour les œuvres sociales et un autre dit de fonctionnement,

#### *Budget 2021 de fonctionnement*

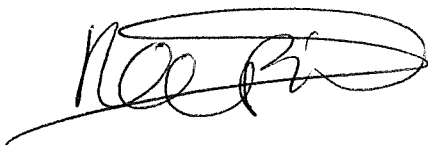
Emplois		Ressources	
10% transfert Fond Social	390,00 €	Solde 2020	7 020,00 €
Formation cse 2j 2 personnes	1 920,00	Cotisation AIO	3 900,00 €
Formation cse 2j 2 personnes	1 920,00		
Formation cse 2j 2 personnes	1 920,00		
Formation cse 2j 2 personnes	1 920,00		
<b>Total</b>	<b>8 070,00 €</b>	<b>Total</b>	<b>10 920,00 €</b>
		<b>Solde</b>	<b>2 850,00 €</b>

#### *Budget 2021 des œuvres sociales*

Emplois		Ressources	
Participation sport/culture 20€/salarié	1 380,00 €	Solde 2020	1 460,00 €
		Cotisation AIO	340,00 €
		10% transfert fonctionnement	390,00 €
<b>Total</b>	<b>1 380,00 €</b>	<b>Total</b>	<b>2 190,00 €</b>
		<b>Solde</b>	<b>810,00 €</b>

La réunion prend fin à 18h15.

Sébastien MOURIC  
Secrétaire du CSE  
« Bon pour accord »

Bon pour accord  


Cyril DANE  
Président du CSE  
« Bon pour accord »

Bon pour accord  
