

CSE - Réunion du mardi 04 novembre 2025

Procès-verbal

Présents :

- M. Luc TACLET, président
- M. Christian DAYRE, secrétaire
- Mme Valérie LAFONT
- Mme Corine REYNIER,
- M. Yvan VELAY
- M. Sébastien SCOTTO

Absent :

- M. Fabrice CLOUZEAU, trésorier, excusé
- M. Kamel BENKENNINE, excusé

Aucun des titulaires absents n'a informé le président ou le secrétaire de leur remplacement par un suppléant.

La séance est ouverte à 13h30.

1. Examen et approbation du procès-verbal de la réunion du 16 septembre 2025

Les membres du CSE n'émettent pas de remarques sur le projet de PV de cette réunion.

Le procès-verbal de la réunion du 16 septembre 2025 est approuvé à la majorité (quatre pour et un contre).

2. Fonctionnement administratif du CSE et situation comptable des budgets fonctionnement et œuvres sociales

3. Validation des actions sociales de fin d'année

Les deux points étant liés, il est décidé de les aborder en même temps

Le secrétaire présente la situation des comptes bancaires. Le solde du budget des activités sociales et culturelles est de 13.310 EUR arrêté au 03 novembre et celui de fonctionnement est de 14.155 EUR. Une somme d'environ 1.000 EUR doit encore être régularisée au titre des distributeurs de boissons. De même le CSE a reçu trois chèques pour un montant total de 28 EUR au titre des tickets restaurant perdus ou non utilisés de l'exercice 2024.

La Direction a communiqué au secrétaire le nombre de salariés et d'enfants de moins de 13 ans déclarés au service RH arrêté à septembre. Il y a 131 salariés (dont 6 entrés après le 30 juin) et 50 enfants.

Après discussion, le CSE valide un montant de 80 EUR au titre des cartes Cadhoc (50 EUR pour les salariés entrés depuis le 30 juin) et 30 EUR au titre des cartes Jouéclub. Mmes LAFONT et REYNIER s'occupent des commandes respectives. Pour les cartes Cadhoc des frais d'une trentaine d'euros sont à prévoir. Pour les cartes Jouéclub, Mme REYNIER négocie pour obtenir comme en 2024 une remise de 10 %.

Le secrétaire souhaite que ces cartes ne soient pas livrées avant début décembre pour des raisons de sécurité. Il demande à la direction de lui communiquer la liste des bénéficiaires par site pour constituer la liste d'émargement et organiser la distribution aux présents.

M. SCOTTO demande si le budget de fonctionnement permet toujours de faire des formations. Il est répondu par l'affirmative. Le président précise qu'une enveloppe de 5.000 EUR avait été allouée à

la formation des membres du CSE et qu'il faudrait en reparler en temps utile si elle venait à être dépassée.

4. Questions de M. Scotto

Le Président propose de commencer par la question 14., M. HACHE ayant rejoint la réunion pour ce point particulier.

14/ Pour quelles raisons les obligations relatives au compteur d'heures supplémentaires individuelles, stipulées dans l'accord d'entreprise, ne sont-elles pas respectées et jointes mensuellement à nos bulletins de paie ?

M. HACHE explique que différents éléments expliquent cette situation qui n'existait pas par le passé. D'une part des contraintes techniques. La mise en œuvre de cette obligation nécessite une adaptation spécifique de notre logiciel FORMAGEST développé par ECF National qui a dû faire face à une absence imprévue de 3 mois du développeur en charge. Or, cette évolution s'est révélée plus complexe que prévu, notamment en raison de la nécessité de synchroniser les données issues de plusieurs modules (planning/séquence/formateur/planificateur/lien URL). Des tests sont encore en cours pour garantir la fiabilité des informations transmises (saisie/extraction). D'autre part des retards dans le déploiement initialement prévu pour le début 2025, puis reportée à juillet 2025, en raison de priorités concurrentes imposées par ECF. Cela ne remet pas en cause notre volonté de respecter l'accord, mais nous a obligé à ajuster le calendrier. Nous travaillons pour finaliser l'intégration des compteurs visibles par l'utilisateur et mensuellement.

M. HACHE indique que tout sera opérationnel au 1^{er} janvier et qu'il faudra prévoir en anticipation une information aux collaborateurs concernés. Les membres du CSE indiquent que c'est mieux de commencer en début d'année.

M. SCOTTO demande pourquoi on ne peut plus saisir les déplacements, les repas et les heures supplémentaires. Les membres du CSE lui répondent que c'est possible, il faut juste bien descendre jusqu'en bas de la page affichée à l'écran.

Les membres du CSE remercient M. HACHE.

1/ Nous souhaiterions connaître le nombre de départs enregistrés au sein de l'entreprise depuis le premier jour de l'année 2025.

Le président donne les chiffres à date :

- | | |
|-------------------------------------|--|
| • Démissions | 7 (contre 19 en 2024) |
| • Ruptures conventionnelles | 5 (contre 10 en 2024) |
| • Ruptures de période d'essai | 5 dont 2 à l'initiative de l'employeur (contre respectivement 15 et 6 en 2024) |
| • Licenciements médecin du travail. | 9 (contre 7 en 2024) dont 4 pour inaptitude prononcée par le |
| • Mobilité intra groupe | 2 (contre 6 en 2024) |
| • Retraite | 1 (contre 2 en 2024) |
| • Décès | 0 (contre 1 en 2024) |

Le président ajoute que le turn over se situe ainsi à date plutôt autour de 20%, alors qu'il ressortait plutôt à 30% en 2024. Ce qui est une bonne chose.
Il précise aussi qu'il y a eu aussi 5 fin de CDD.

2/ Nous souhaiterions obtenir le nombre de salariés en arrêt maladie depuis le début de l'année 2025.

Le président annonce que s'il répond à la question telle qu'est formulée un seul salarié est en arrêt maladie depuis le début de l'année. Il pense toutefois que la question devait porter sur le nombre de salariés qui ont eu au moins un arrêt. Ce chiffre est de 61. Il se répartit entre 53 arrêts de 1 à 5 jours (12 de 1 j, 8 de 2 j, 17 de 3 j, 9 de 4 j et 7 de 5 jours) et 31 arrêts y compris prolongation d'une semaine et plus. Le président remercie M. SCOTTO pour cette question qui interroge sur la prise en

charge de la carence. Il y a deux fois plus d'arrêts de 3 jours que d'arrêts de 2 ou 4 jours. Une réflexion sera menée.

3/ nous souhaiterions connaître le nombre de salariés ayant été victimes d'accidents du travail depuis le commencement de l'année 2025.

5 dont 2 sans arrêt de travail (contre 3 à la même époque en 2024 plus 1 accident de trajet). Un point sera fait au titre de l'ensemble de l'année 2025 lors du premier CSE de 2026 dans le cadre de bilan de la situation générale de la santé et des conditions de travail.

4/ Nous souhaiterions obtenir le nombre de salariés ayant été convoqués à un entretien en vue d'une sanction disciplinaire depuis le début de l'année 2025.

Le président indique qu'il n'est pas tenu de statistiques sur les entretiens disciplinaires car ce sont des données qui ne sont pas saisies dans le SIRH. Il faut ouvrir tous les dossiers un par un pour faire cet inventaire. Nous en avons comptabilisé 17 sous toute réserve à date. Par ailleurs, tous les entretiens ne donnent pas lieu à sanction et toutes les sanctions ne font pas l'objet d'un entretien. C'est le cas par exemple des avertissements pour non réponse au quizz, absence aux visites médicales, non-retour des véhicules de services sur site le soir ou rendu dans un mauvais état de propreté, etc.

Le président ajoute que le niveau d'exigence a augmenté et qu'il demande que les événements soient plus tracés et formalisés par écrit et que des entretiens préalables se tiennent plus, même pour les avertissements. Il y a aussi plus de courriers de rappels qu'avant. C'est aussi pour répondre à une des préoccupations des élus que les sanctions et les dossiers disciplinaires soient plus étayés.

Le président tient à rappeler que dans les convocations il est indiqué « ... nous envisageons une éventuelle sanction disciplinaire à votre égard pouvant aller jusqu'au licenciement » alors que l'issue peut être un simple avertissement comme dans plusieurs cas récents. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un cas d'inaptitude décidée par le médecin du travail, un courrier informe préalablement le salarié de la procédure de licenciement à venir.

5/ Nous souhaiterions connaître le nombre de sanctions disciplinaires prononcées depuis le début de l'année 2025, ainsi que la nature de ces sanctions et leurs motifs.

M. VELAY intervient pour faire part de son opposition à ce que l'on rentre dans ce niveau de détail concernant la nature des sanctions. C'est personnel. Mme LAFONT se joint à cette remarque.

Le Président indique pour les mêmes raisons que rappelées ci-dessus, il n'est pas tenu un inventaire des motifs sauf pour les licenciements dont le chiffre a été communiqué ci-dessus. Il a dû y avoir entre 15 et 20 sanctions de tous ordres dont aucune rétrogradation ni mutation disciplinaire à date.

6/ Nous souhaiterions obtenir une analyse de la situation économique de l'entreprise depuis le début de l'année 2025.

Nous pourrions vous en dire plus à la prochaine réunion. L'arrêté des comptes est en cours et doit encore être validé par les commissaires aux comptes et l'assemblée générale. Pour cette raison le Président ne peut pas indiquer s'il y aura de la participation au titre de l'exercice passé. Il ajoute que nous constatons un retard de paiement de la part de certains clients comme France Travail. Ils vont se régulariser mais ça nous conduit à être attentif à nos dépenses en ce moment. Le Président ajoute qu'il ne faut pas confondre chiffre d'affaires, trésorerie, rentabilité et résultats

7/ Nous souhaiterions obtenir le nombre de formateurs bénéficiant d'un véhicule de fonction.

Il restait un formateur qui bénéficiait d'un véhicule de fonction au titre d'un historique. Il vient de prendre du galon et de changer de fonction. C'est un groupe fermé. Les formateurs ne sont pas destinés à bénéficier d'un véhicule de fonction. Je vous remercie d'avoir attiré mon attention sur ce point M. SCOTTO. Nous allons regarder avec le Service Parc s'il existe encore des situations particulières qui nécessiteraient la remise en cause cet avantage.

8/ Nous souhaiterions connaître le nombre de formateurs percevant des indemnités de repas alors qu'ils exercent leurs fonctions sur le site principal. De plus, nous souhaiterions comprendre les raisons justifiant cette attribution, notamment afin de saisir les disparités de traitement constatées.

Les indemnités de repas s'appliquent aux formateurs qui se déplacent hors de leurs sites d'affectation. Il n'y a pas de disparité.

9/ Nous souhaiterions obtenir des éclaircissements concernant le non-paiement des heures supplémentaires en juillet 2025, en regard de notre accord sur la modulation du temps de travail.

Comme nous l'avions déjà évoqué en CSE la période de référence de fait coure du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année et non pas du 1^{er} juillet au 30 juin comme prévu dans l'accord. Ça revient au même, puisque ça fait bien 12 mois dans tous les cas. Nous allons proposer au DS FO un avenant pour régulariser cette coquille. Nous en profiterons en même temps toiletter notre accord si nécessaire. Ce travail est en cours.

10/ Nous souhaiterions aborder le sujet de la BDESE afin d'en faire le point.

La BDESE est mise à jour en début d'année. Le Président propose d'en adresser un exemplaire au CSE dès que ce sera fait.

11/ Pourriez-vous nous communiquer le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les formateurs ?

Les HS étant annualisées, nous n'aurons ce chiffre qu'en décembre. L'information est détenue par les responsables d'exploitation.

12/ Est-il conforme aux normes que des stagiaires terminant leur journée à 20h00 et reprennent le lendemain à 06h00, compte tenu des 11 heures de repos journalier préconisées dans le cadre du code du travail ?

S'il arrive qu'une formation se termine plus tardivement, le principe est que le démarrage le lendemain est décalé.

13/ Pourriez-vous nous indiquer le nombre de formateurs par site qui terminent à 20h00 (voire plus) et reprennent le lendemain à 06h00 ?

En principe aucun et si nécessaire l'heure de démarrage est décalée. S'il y a eu des cas merci de les transmettre au Président.

15/ Quelles sont les dispositions du code du travail concernant le délai de prévenance pour les plannings, et comment sont-elles appliquées au sein d'ECF ?

En ce qui nous concerne nous avons un accord qui indique que le planning mensuel est communiqué dans le mois qui précède, donc jusqu'à la veille, et que le délai de prévenance en cas de modification est de deux jours ouvrables sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas les salariés peuvent être informés la veille du changement de leurs horaires pour le lendemain. Le planning est alors porté à leur connaissance par téléphone ou email. Pour autant les responsables s'efforcent de communiquer en avance.

16/ Pourriez-vous nous fournir des informations sur le nombre, les conditions (pour les différents permis) et la mise en place de formations visant à développer les compétences et les connaissances des formateurs.

M. SCOTTO précise qu'il ne comprend pas qu'un formateur qui a tous les permis est rémunéré comme un autre qui n'a pas tous ses permis. Le Président indique que chaque métier à un prix de marché. Un formateur est rémunéré à un certain montant, un comptable à un autre, un commercial à une autre, etc. C'est le poste occupé qui compte ; pas des diplômes qui peuvent être sans lien avec l'emploi occupé dans certains cas. En ce qui concerne les formations, l'entreprise finance des VAE, des titres à certains formateurs dans le cadre du développement de leur compétences ou de leur employabilité. Les connaissances techniques sont mises à jour si nécessaire. Des formations comportementales sont aussi possibles.

17/ Un formateur qui se présente trente minutes avant le début de son service pour préparer la piste, ses cours et les véhicules, dans le but de permettre aux élèves de débiter leur formation à l'heure, doit-il être sujet à une sanction ?

Le président rappelle qu'il n'y a pas de position de principe en matière de sanctions ; ça dépend des circonstances. Si le cas que vous évoquez concerne un formateur qui commencerait à 13h00 et qui viendrait perturber avant d'autres formateurs ou les groupes qui finissent à 13h00 pour mettre en place ses plots par exemple, il pourrait y avoir matière à sanction selon les circonstances. Le respect de l'espace et des autres sessions est essentiel (pistes, véhicules etc.).

18/ Nous comprenons que les formateurs en déplacement bénéficient de paniers repas, ce

qui est tout à fait acceptable. Toutefois, nous nous interrogeons sur les motifs pour lesquels les formateurs affectés au site initial ne profitent pas des mêmes avantages ou de titres-restaurant, à l'instar des employés sédentaires des autres services.

Mme LAFONT indique que ce point a été soumis au vote des salariés concernés il y a plusieurs années et que ça été leur souhait de continuer à bénéficier de ce dispositif qu'ils ont jugé plus avantageux que la mise en place des tickets restaurant. Le Président indique qu'il ne connaissait pas cette consultation des salariés ni le résultat qu'il faut respecter.

Le président ajoute que M. Benkennine a transmis deux questions supplémentaires.

19/ Nous souhaitons connaître le nombre de salariés bénéficiant de tickets restaurant, le montant de ces derniers, la part prise en charge par l'entreprise et celle du salarié.

Le président annonce que 39 salariés en bénéficient. La valeur faciale est de 9 EUR et la répartition employeur de 60%, le pourcentage maximum légal (soit 5,40 EUR) et celle du salarié de 40% (soit 3,60 EUR).

20 / Pourquoi un salarié de Six-Fours, malgré ses demandes répétées auprès de sa hiérarchie (N+1, N+2) et du service RH, n'a toujours pas obtenu le cumul de ses heures supplémentaires effectuées entre le 01/01/2025 et la 12/06/2025, ni celui de ses jours de récupération imposés entre le 13/06/2025 et le 31/10/2025 ?

Monsieur Lecocq est en capacité de lui donner ces éléments A défaut, il faut adresser un email à M. ZEHOUANY. Ces dernières semaines au service RH 2ARH sur 3 sont absentes pour raisons médicales, il y a donc pu avoir un peu de retard dans les réponses aux sollicitations adressées à contactrh@ecf-sps.fr, la priorité étant donnée à la paye. La Direction va regarder le cas particulier

5. Informations et questions diverses

Le Président comme déjà indiqué au CSE, précise que le bilan sur le plan de développement et la situation générale de la santé et des conditions de travail en cours d'élaboration au titre de l'année 2025 seront finalisés début janvier et mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE. Le CSE donne son accord.

Le président revient sur la consultation du CSE lors de la dernière réunion sur le transfert des fonds des FCPE vers un nouvel assureur. En lien avec cette opération un avenant à l'accord de participation doit être régularisé. Un projet sera transmis au délégué syndical FO prochainement.

Le Président annonce que la prochaine réunion de NAO va être reculée dans la seconde quinzaine de novembre. En effet, les minimas conventionnels ont évolué au 1^{er} octobre ce qui oblige la Direction à reprendre ses calculs et faire de nouvelles simulations.

Le président précise qu'il n'a pas oublié la question du réfectoire et qu'il doit en reparler avec M. FILIPPI.

A la demande de certains salariés relayés par certains membres du CSE, le Président refait un point sur les congés de fractionnement. Dans la note sur les congés payés diffusée, ce point sera mieux précisé. Il est exact que la Direction ne souhaite pas que les salariés bénéficient de jours de fractionnement s'ils posent des congés en dehors de la période à leur convenance..

Les membres du CSE n'ayant pas d'autres demandes à formuler et l'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 15h30.

Pour éviter des conflits d'agenda, la date de la prochaine réunion du CSE est d'ores et déjà fixée d'un commun accord au jeudi 29 janvier 2026 à 13h30.

Le secrétaire
M. Christian DAYRE