

PROCES VERBAL REUNION DU COMITE SOCIAL ET CONOMIQUE

Lieu : Siège d'Alliance4U à Toulouse, bâtiment NEMESIS, 11 rue Vellas, 31000 Toulouse
Date : 19/01/2024
Heure début : 14h11
Heure fin : 18h02

Le Comité Social et Economique élu au sein de l'Unité Economique et Sociale ALLIANCE4U a siégé pour la 13^{ème} fois en réunion plénière le vendredi 19 janvier 2024, sous la présidence de Monsieur Pierre-Jean BROUSSET.

Signature du procès-verbal :

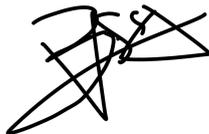
Fait le

A Toulouse

Signature :

Secrétaire CSE :

Mme Virginie BESSET



Fait le : 29/03/2024

A Toulouse

Signature :

Monsieur Pierre-Jean BROUSSET :

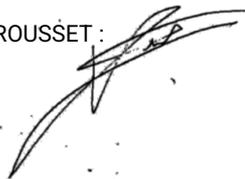


Table des matières

Participants :	3
Sujets Direction :	3
1. Approbation PV precedents 2023.....	3
2. Calendrier des réunions ordinaires 2024.....	3
Sujet CSE :	4
3. Projet Lafayette : en souffrance, quel plan d'accompagnement face au manque d'encadrement, à la charge de travail qu'il y a pu avoir et les profils juniors ?	4
Sujet direction :	5
4. Résultats économiques et cumul à fin décembre.	5
5. Mouvement du personnel du mois de novembre et décembre et cumul	6
6. Taux de satisfaction des collaborateurs – Mété'all novembre (NC décembre)	6
7. Budget de fonctionnement pour le CSE en 2024	7
Sujet CSE	7
8. Point Recrutement des futurs BM Toulousains : type de profil et où en sont les recrutements ? 8	
9. Suite réorganisation 2024, quels accompagnements sont prévus pour aider les membres du CODIR concernés dans leurs nouvelles fonctions ?	9
10. Trésorerie sur les 4 derniers années au 31/12 de chaque année avec le détail par société, à savoir 2020, 2021, 2022, 2023	9
11. Nombre d'intercontrats à date et nombre de jours d'intercontrat sur décembre 2023 et correspondance en ETP.....	10
12. Stratégie plus détaillée du plan d'action 2024	10
13. Information sur le cadrage RH des Augmentations individuelles 2024	11
14. Bilan Charte intercontrat ? Est-ce toujours utilisée ? Quels en sont les retours ?	12
15. Présentation du bilan comptable du CSE 2023	12

Participants :

Etaient présents :

- M. David CHARNI, membre titulaire
- M. Jonathan ROYER, membre titulaire
- Mme Geneviève SOUCASSE, membre titulaire
- M. Arnaud LASSERRE, membre titulaire
- Mme Virginie BESSET, membre titulaire
- Mme Lucile TRICHET, membre titulaire
- Mme Emmanuelle DUPUY, membre titulaire,
- M. Florian PUZENA, membre titulaire,
- M. Pierre-Jean BROUSSET, représentant de la direction

Sujets Direction :

1. Approbation PV précédents 2023

- PV CSE EXTRA DU 10/11/2023 : → OK (à envoyer après le CSE de vendredi 19/01)
- PV CSE DU 10/11/2023 PM : → OK DÉJÀ VALIDE et envoyé
- PV CSE DU 24/11/2023 → OK (à envoyer après le CSE de vendredi 19/01)
- PV CSE INFO CONSULT ECO DU 07/12/2023 → OK (à envoyer après le CSE de vendredi 19/01)
- PV CSE INFO CONSULT ECO PARTIE B du 15/12/2023 → Ok (à envoyer après le CSE de vendredi 19/01)
- PV CSE INFO CONSULT RH DU 15/12/2023 → Ok (à envoyer après le CSE de vendredi 19/01)

Les PV sont approuvés.

2. Calendrier des réunions ordinaires 2024

Calendrier prévisionnel ordinaire :

Janvier : 19/01/2023

Mars : 29/03/2024

Mai : 24/05

Juin : 28/06

Septembre : 13/09

Novembre : 22/11

Extraordinaire :

Février : consultation des infos/consult résultats éco + RH (2023) : 23/02/2023.

Les éléments ont été envoyés à Mme Lirola pour la consultation économique et sociale

Fin de semaine prochaine nous aurons les éléments pour la consultation RH

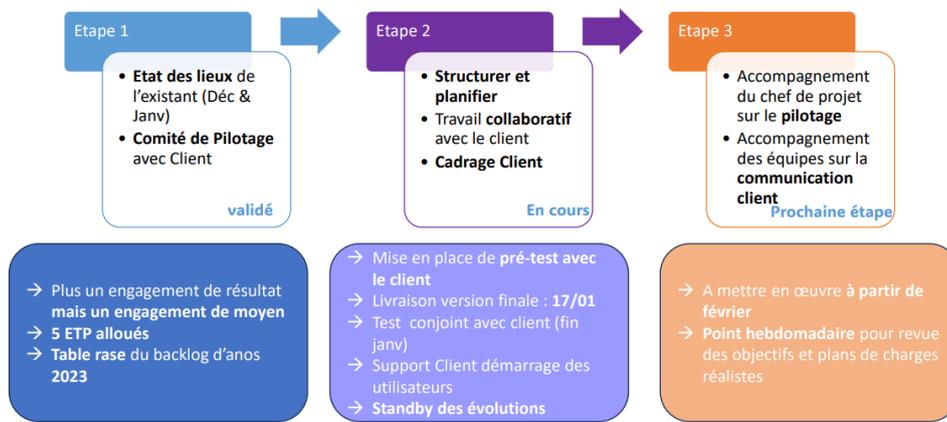
Résultat économique au 31/12/2023 (2024) : 26 juillet
Orientations stratégiques : 13 septembre
RH (Fin d'année) : 13 décembre

Sujet CSE :

3. Projet Lafayette : en souffrance, quel plan d'accompagnement face au manque d'encadrement, à la charge de travail qu'il y a pu avoir et les profils juniors ?

RAPPEL :

Changement de direction du CDS. Passation sur décembre et prise de Fonction de Olivier RONDEAU au 01/01.



Direction :

Les échanges se font en direct avec le client.

Olivier opère un accompagnement auprès du chef de projet sur le pilotage, et auprès des développeurs sur la communication avec le client. Des points hebdomadaires ont lieu avec les équipes : revue des objectifs et plan charge de travail.

Question du CSE :

Des formations sont-elles prévues ?

Direction : A ce stade les formations externes ne sont pas envisagées. Olivier jugera au cours de son accompagnement si les formations sont utiles. Cet accompagnement quotidien sera plus pertinent pour les soucis de communication qu'une formation.

Question du CSE :

A partir de quand l'étape 3 sera mise en pratique ?

Direction : C'est maintenant, dès la semaine prochaine.

Question du CSE :

"Accompagnement", est-ce que cela s'apparente à de la formation continue ?

Direction : ce sera une présence managériale renforcée, avec un cadre bien défini.

Question du CSE : Est-ce que le point hebdomadaire sera un point avec toute l'équipe ou individuel ?

Direction : La direction ne le sait pas.

CSE : nous conseillons qu'Olivier fasse des points individuels pour permettre à chacun de s'exprimer, car en équipe toute le monde n'osera peut-être pas faire part de ses difficultés. Cela dépend de la confiance qu'il y a dans l'équipe. La confiance doit être là pour la parole libre.

Direction : la direction en prend note.

CSE : Actuellement, il n'y a que des Daily sur l'avancée du projet, et non des points "équipe" sur l'ambiance et le ressenti de l'équipe. La rétrospective est une réunion très importante dans l'agilité, qui permet de faire le bilan et de faire mieux au sprint suivant.

Question CSE : Si Olivier fait de l'accompagnement auprès du chef de projet et de l'équipe sur la communication avec le client alors quel est le rôle du chef de projet ?

Direction : le Chef de Projet n'a pas le management hiérarchique, il n'intervient que dans le cadre du projet lui-même.

CSE : pourquoi est-ce que c'est le chef de projet qui annonce aux collabs leur sortie de mission ?

Direction : Il a rôle de chef de projet, il a une fonction de manager de l'équipe et pas au niveau global de l'entreprise. C'est à ce titre qu'il annonce les sorties de mission. Olivier et Alex n'ont pas le même niveau de communication avec le client.

Sujet direction :

4. Résultats économiques et cumul à fin novembre.

NOV								
		BAS	SPITS	NANTES	LYON	AIX	PARIS	TOTAL
CA	BUDGET	460 060 €	594 094 €	60 532 €	143 260 €	97 643 €	0 €	1 355 589 €
	CONSTAT	263 971 €	406 041 €	58 526 €	63 666 €	40 777 €	0 €	832 981 €
EBE	BUDGET	47 053 €	64 522 €	4 519 €	8 783 €	10 379 €		135 256 €
	CONSTAT	-33 225 €	-10 823 €	-6 366 €	-22 917 €	-16 134 €	0 €	-89 465 €
	CONSTAT	-12,59%	-2,67%	-10,88%	-36,00%	-39,57%		-10,74%
TACE	BUDGET	92,10%	92,00%	91,00%	90,00%	92,00%	0,00%	88,00%
	CONSTAT	73,10%	71,60%	73,00%	71,60%	88,90%		73,00%
CUMUL > NOV								
CA	BUDGET	4 661 794 €	5 873 450 €	471 399 €	1 346 373 €	774 811 €	0 €	13 127 827 €
	CONSTAT	3 615 157 €	4 892 960 €	466 835 €	910 957 €	395 394 €	0 €	10 281 304 €
EBE	BUDGET	226 709 €	305 079 €	-20 848 €	-3 700 €	-10 439 €		496 801 €
	CONSTAT	-156 788 €	95 849 €	-53 495 €	-112 591 €	-172 704 €	-5 486 €	-405 214 €
	CONSTAT	-4,34%	1,96%	-11,46%	-12,36%	-43,68%		-3,94%

On est en douleur sur la rentabilité, le nombre d'intercontrat est trop d'important, et cela pèse sur nos résultats. Le mois de novembre est un peu moins mauvais grâce aux mesures difficiles qui ont été prises pour limiter des déficits.

Question du CSE :

Quand on parle de mesures difficiles, on parle des fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles qu'il y a eu en fin d'année ?

Direction : Oui il s'agit de cela en partie, mais il y a aussi, le guichet admin qui a permis de réduire les charges de 50 000€ en optimisant les achats. (Revu du contrat orange, sur les imprimantes, assurances...). La direction demande que ce travail se poursuive sur 2024.

Pour la mutuelle PJB a négocié avec Viasanté pour limiter l'augmentation de la mutuelle.

CSE: nous souhaiterions avoir le détail de ces optimisations.

Le CSE note que l'augmentation de la mutuelle a été limité, vu ce qui se pratique.

Question du CSE: Pour l'agence de Paris qui a un CA à 0, pourquoi voit-on apparaitre un chiffre négatif dans le tableau ?

Direction: Pour Paris, c'est un reliquat du début d'année (janvier 2023). C'est une anomalie sur SID, car il y a juste une charge et CA.

Question du CSE: Serait-il possible d'avoir un camembert représentant la répartition. Quelle est la répartition du CA ?

Direction: Pour les charges, ce sont à 80% les salaires. Ce détail est dans la présentation de l'info-consultation économique. On est à 130 000€ d'achat par mois.

5. Mouvement du personnel du mois de novembre et décembre et cumul

Mouvements du personnel du 01/11/2023 au 31/12/2023

2 ENTREES					
Agences	Nom	Prénom	Type de contrat	Date d'effet	Poste
NANTES	MANDONG MONTHE	Eric	CDI	13/11/2023	Consultant Développeur React/JavaScript
AIX	REDJEM	Lamine	CDI	20/11/2023	Consultant Test

27 SORTIES					
Agences	Nom	Prénom	Type de contrat	Date d'effet	Poste
AIX	ZIANE	Samir	CDI	03/11/2023	Consultant test
AIX	EM NAJIAR	NIZAR	CDI	03/11/2023	Consultant Développeur Java/Angular
AIX	AZZOUJ	Ali	CDI	03/11/2023	Consultant Développeur Angular
AIX	TATBERENKO	Nicolas	CDI	03/11/2023	Consultant Développeur JAVA - PYTHON
LYON	PAMPHILE	Jocelyn	CDI	03/11/2023	Consultant Administrateur Systèmes
TOULOUSE	TRONCHON	Florian	CDI	17/11/2023	Consultant Développeur Java / Angular
TOULOUSE	CLEPHENS	Eric	CDI	20/11/2023	Consultant STQB
LYON	LOUBI	Kerley	CDI	24/11/2023	Consultant Développeur Java
TOULOUSE	CAMPSTRON	Gillaume	CDI	25/11/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	OSORIO VILLOTTA	Pablo Jose	CDI	25/11/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	DUSTINI	Fredéric	CDI	25/11/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	HAMERKASS	Aurèle	CDI	25/11/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	DEMONDA	Oscar	CDI	25/11/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	PENA	Pierre-Alain	CDI	25/11/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	HMRI	Nessime	CDI	01/12/2023	Consultant SAP ABAP J
TOULOUSE	ASSABANE	Illa	CDI	01/12/2023	Consultant ingénieur de Test & Validation
TOULOUSE	FONTAN	Célia	CDI	07/12/2023	Consultante fonctionnelle testeuse
LYON	CHEGRADUI	Rime	CDI	10/12/2023	Consultant Test Lead
TOULOUSE	BEN KASDALLAH	Fadwa	CDI	19/12/2023	Consultant Développeur JAVA
NANTES	QURIA	Taha	CDI	22/12/2023	Consultant Devops
AIX	TOURNON	Jean	CDI	22/12/2023	BM AIX
TOULOUSE	YOUNSI	Hadia	CDI	22/12/2023	Consultant SAP ABAP J
LYON	BEN HRIZ	Salem	CDD	22/12/2023	Consultant Administrateur Systèmes
TOULOUSE	GALDARE	Cédric	CDI	16/12/2023	Consultant SAP
AIX	PENINON	Bastien	CDD	31/12/2023	Consultant développeur Java
TOULOUSE	MENER	Anthony	CDD	31/12/2023	Consultant développeur SAP ABAP
TOULOUSE	BERNARDO	Jean-Louis	CDI	31/12/2023	Consultant

	EFFECTIF CDD-CDI / AGENCE		
	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
TOULOUSE	111	103	95
LYON	16	14	12
NANTES	11	12	11
AIX	11	8	6
Fonctionnel (Tba)	14	14	14
TOTAL	163	151	138
Freelance + Sous traitance au 31/12/2023			3

2 entrées (Nantes et Aix), recrutement validé depuis plusieurs mois.

27 sorties : 5 démissions (2 pers. pour des raison perso, 1 une personne en interco), 1 RC, 3 fin de CDD (dont 1 qui est repassé en freelance)

6. Taux de satisfaction des collaborateurs - Mété'all novembre (NC décembre)

Suivi Mété'all	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Moyenne
Vert	69%	62%	69%	67%	70%	70%	59%	NR	66%	59%	75%	67%
Orange	19%	22%	18%	21%	18%	22%	25%	NR	20%	26%	11%	20%
Rouge	1%	4%	4%	2%	3%	3%	2%	NR	5%	4%	0%	3%
Noir	10%	13%	9%	10%	9%	5%	13%	NR	9%	11%	14%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NR	100%	100%	100%	100%

Les nouveautés liées au parrainage :

- Lancement de la campagne d'EA/EP

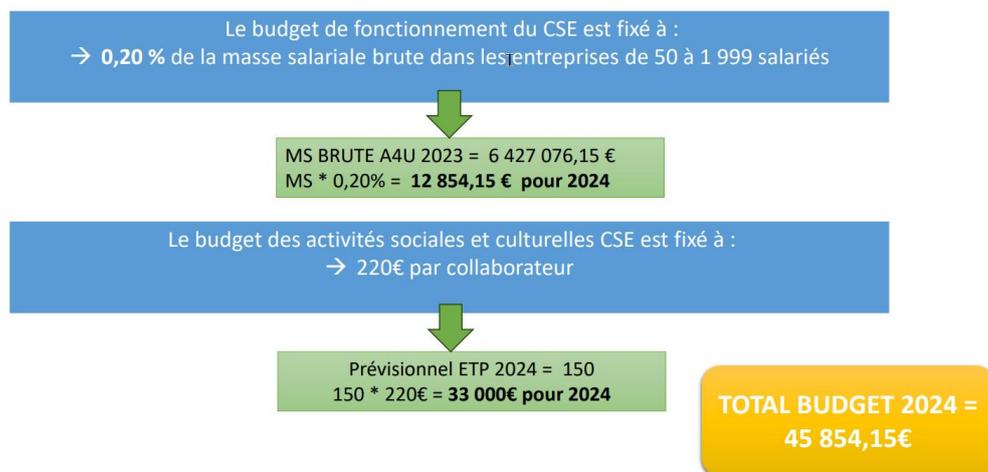
Il n'y a pas eu de MétéAll en décembre.

En novembre, il y a eu bcp de sorties, et pour certains sortants, la MétéAll n'a pas été complétée.
Réunion ce mardi (16/01), avec les parrains, pour leur présenter la campagne des EA/EP 2024.

Le CSE :

Nous voudrions avoir le taux de MétéAll renseignées.

7. Budget de fonctionnement pour le CSE en 2024



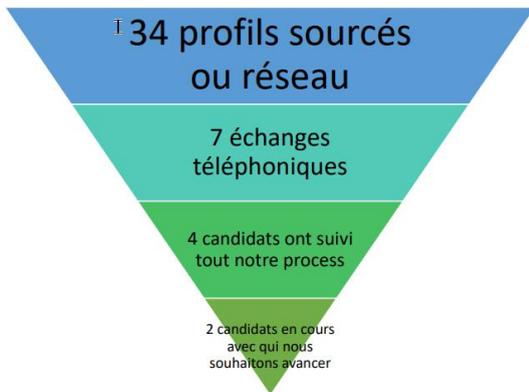
Le budget de fonctionnement est défini par la loi.

Le budget social est à la discrétion de la direction, elle a décidé de rester sur le même montant que les précédentes années.

Sujet CSE

1 :06

8. Point Recrutement des futurs BM Toulousains : type de profil et où en sont les recrutements ?



2 Profils recherchés :

- Profil senior
 - A partir de 10 ans d'expérience
 - Connaissance du secteur du service ou informatique (ESN, intérim, éditeur de logiciel)
 - Personnalité dynamique, proactive et autonome**
- Profil expérimenté
 - A partir de 5 ans d'expérience
 - Connaissance du secteur du service ou informatique (ESN, intérim, éditeur de logiciel)
 - Personnalité dynamique, proactive et force de proposition**

Question du CSE :

Qui a fait le sourcing ?

La Direction :

Au départ le sourcing a été fait par Pauline, car les filles du recrutement étaient en mission sur d'autres sujets et que c'était la période des vacances.

Depuis la rentrée, l'équipe de recrutement dans sa globalité est missionnée.

David se propose de rejoindre le recrutement pour qu'il les conseille sur les profils qui peuvent être démarchés.

34 profils sourcés, ce ne sont que les profils identifiés comme "à démarcher".

La Direction :

Un profil sénior expérimenté a été validé, mais il ne sait pas encore s'il souhaite quitter son entreprise actuelle.

Pour le senior : jeudi un point est prévu avec lui pour avoir sa réponse.

Question du CSE :

Quelles sont les prochaines étapes, calendrier ?

Direction :

Tout l'équipe recrutement est mobilisée dans ce recrutement.

Un cabinet de recrutement a transmis 3 CV.

Le CSE :

Les collaborateurs se posent des questions car il y a beaucoup de personnes en interco et nous avons besoin de business. C'est la priorité n°1.

Les collabs demandent de la visibilité, être rassurés.

La direction :

Oui bien sûr c'est la priorité n°1, mais nous voulons des profils de qualité.

Le CSE : quelle est la répartition des clients en vue du départ de David ?

La direction :

La réorganisation des clients a été faite en vue du départ de David. Il reste quelques « trous ». Pierre-Jean et Olivier feront le travail.

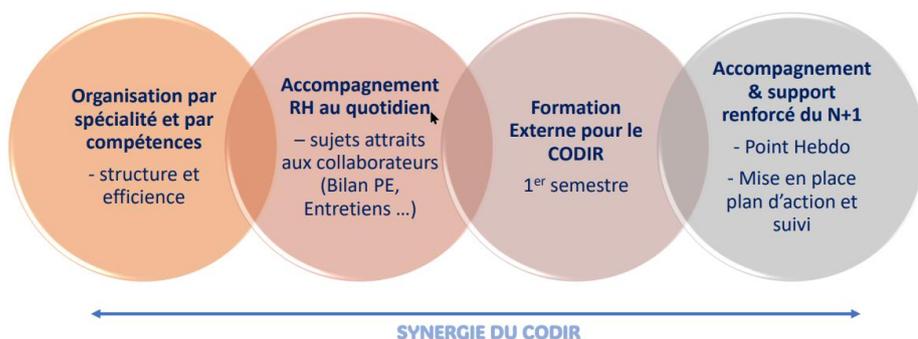
Pierre-Clément sera suivi par Delphine.

Le périmètre de Thierry ne change pas.

Commenté [EL1]: "Il reste quelques « trous » que Pierre-Jean et Olivier combleront.

LE CSE : n'est pas rassuré sur le recrutement des commerciaux.

9. Suite réorganisation 2024, quels accompagnements sont prévus pour aider les membres du CODIR concernés dans leurs nouvelles fonctions ?



La Direction Commerciale et la Direction des Opérations ont été réorganisées.

Au niveau Commercial : de nombreux échanges ont lieu entre Toulouse et les agences.

Mise en place d'un bilan de période d'essai qui est transmis au parrain : cela permet de détecter les soucis, mais aussi de reconnaître les compétences/qualités.

10. Trésorerie sur les 4 derniers années au 31/12 de chaque année avec le détail par société, à savoir 2020, 2021, 2022, 2023

	2020	2021	2022/2023	2023
A4U	-	380k€ <i>(01/01 au 31/12)</i>	3 545k€ <i>(01/01/22 au 31/03/23)</i>	2 409k€ <i>(estimatif au 31/12)</i>
EOLE	5 150k€ <i>(01/01 au 31/12)</i>	3 834k€ <i>(01/01 au 31/12)</i>	-	-
SETTIS	462k€ <i>(01/04/19 au 31/03/20)</i>	1 050k€ <i>(01/04/20 au 31/03/21)</i>	777k€ <i>(01/04/21 au 31/03/22)</i>	-

Les dates comptables ne sont pas les mêmes suivant les sociétés (Eole en année civile, Settis 1/04 au 31/03), c'est dû à la fusion.

Baisse de trésorerie de Eole entre 2020 et 2021, les actionnaires ont récupéré leurs bénéfices.

En 2021, les nouveaux embauchés étaient Alliance4u mais pouvaient travailler pour les clients Eole ou Settis, ce qui nécessitait des refacturations.

Le CSE :

On a perdu 1 M€ de trésorerie, la perte est importante.

La direction : Sur la perte de trésorerie, 80% est dû à des emprunts.

11. Nombre d'intercontrats à date et nombre de jours d'intercontrat sur décembre 2023 et correspondance en ETP

Suivi Intercontrat	déc-23	Estimatif Jan-24	S3
Nombre de jours (Incluant Jour de formation, hors congés)	426J	542J	120J
Moyenne ETP	24	25	24
Ratio Interco/total salariés	16%	18%	valeur cible entre 3 et 5%

Remarque du CSE : le coût des intercontrats sur décembre et janvier sera minimisé par les formations financées et indemnisées par le FNE

12. Stratégie plus détaillée du plan d'action 2024

PLAN D'ACTION 2024 : FOCUS COMMERCE
→ *Servir nos clients en faisant de la marge*



Le CSE :

Attention, il faut que la mission soit en adéquation avec les compétences/envies du collab.

La direction :

La volonté du collab sera bien sur entendue et respectée.

Le CSE :

Il est difficile de recruter sur mission, car le besoin est immédiat.

La direction :

Oui c'est plus compliqué mais c'est ce qui a été fait lors de la création d'Eole, et dans certaines ESN aussi. Il y a tjrs des pers sans emploi, en interco, en période d'essai...

13. Information sur le cadrage RH des Augmentations individuelles 2024



CADRAGE RH

- 10 000€ de l'enveloppe dédiée à l'égalité homme/femme
- Compenser les écarts de salaire au titre de l'égalité pro à poste/ ancienneté/ expérience/ coefficient similaire
- Ancienneté supérieure à 8 mois pour être éligible
- Staff : avant le 01/05/23 – Collabs : avant le 01/08/23
- Exception : en cas de négociation à l'embauche par ex avec argumentaire détaillé
- Apporter un regard spécifique aux collaborateurs qui n'ont pas eu d'augmentation depuis au moins 3 ans soit 2021, puis 2022 et 2023
- Argumentaire spécifique en cas de non augmentation pour les salariés concernés
- Privilégier les collaborateurs qui n'ont pas eu d'augmentation depuis plus de 3ans
- Vérifier la cohérence avec le coefficient/position en cas de d'augmentation
- Cohérence intitulé poste, coefficient et position
- Identifier et répertorier les engagements faits en cours d'année
- Respecter les engagements auprès des collaborateurs
- Engagements fait par le responsable hiérarchique (préalablement validés par Direction)
- Ne pas faire de saupoudrage
- Vrai acte Managérial. Doit rester limiter.
- Minimum d'une augmentation annuelle : 1 000€

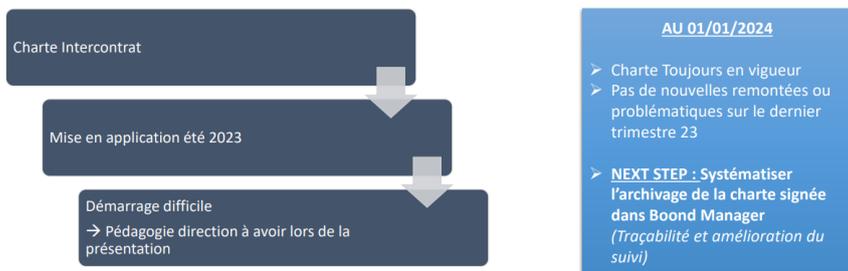
Le sujet de la vente du TJM versus le salaire est un enjeu commercial et il ne doit pas être bloquant pour permettre l'évolution ou l'augmentation d'un collaborateur

Les étapes/calendrier prévisionnel :

Fil rouge : Accompagnement RH à toutes les étapes

- Janvier/février : Réunion d'information avec tous les partis participants au process (Parrains; agences)
- Fin mars: renvoi des propositions dans le fichier par périmètre
- Fin mars/ début avril : Arbitrage direction
- Avril 2024 : Feedback et courriers

14. Bilan Charte intercontrat ? Est-ce toujours utilisée ? Quels en sont les retours ?



Le CSE :

Quel est le but de la charte, pourquoi a-t-elle été mise en place ? les objectifs ont-ils été atteints ?

Le sentiment des collab est d'être infantilisés.

La charte n'est pas systématiquement proposée au collab. Des collab n'ont pas voulu la signer. Les obligations et mesures de l'employeur n'ont pas été appliquées.

La Direction :

La direction se propose de faire évoluer la charte, de la faire appliquer et de suivre son application

Le but est de mesurer, contrôler et améliorer.

15. Présentation du bilan comptable du CSE 2023

Budget de fonctionnement

- Reçu 4 virements de 3 875€ au Total: 15 500€
- Solde N-1 15 692€
- Total budget N 31 192€
- Solde N 4370,98€
- Dépenses: Total 26 433€

- Avocat 4800€
- Cabinet Conseil 1500€
- Proweb CE 5281,92€
- Noel A4u/Cse 1598€
- Sac A4u 9694€
- Frais déplacement région 2100€
- Frais divers poste, parking, Repas équipe cse...1460€

Budget Social

- Reçu 5 virements de 10 175 € au Total: **50875€**
- Solde N-1 **10 866€**
- Total budget N **61 741€**
- Solde N **7 138€**
- Dépenses: Total **56 358€**

- CHOCOLATIER N-1 **3 935,34€**
- CHOCOLATIER + GUIMAUVE N **5895€**
- Solde Jouet CLUB N-1 **2540,22€**
- CADEOS UNION **1000€**
- CHEQUES CULTURES **14 500€**
- CHEQUES VACANCES **9620€**
- CARTES CADEAUX NOEL **13400€**
- PARTICIPATION ACTIVITES SPORTIVES **5468€**

16. Questions diverses :

Formation des nouveaux élus ? Le CSE demande l'autorisation de la direction pour l'absence des membres du CSE qui doivent suivre la formation, ainsi que l'autorisation d'utiliser une salle de l'entreprise.

Direction : Oui. Il faut donner le nom de la formatrice => le CSE doit envoyer un mail au guichet admin.

Formation référente anti-harcèlement ?

Direction : Il n'y a pas d'obligation légale de suivre une formation spécifique anti-harcèlement.

Formation CHSCT : santé sécurité ?

Direction : Cette formation couvre le rôle de référent anti-harcèlement.

Règlement intérieur : quand le règlement intérieur va-t-il être mis en place ?

Direction : objectif 2024.

Point sur la formation 2023 qui devait être fait.

Direction : on va relancer Pauline.

Avoir un calendrier des éléments importants de l'entreprise

Direction : à inclure dans la newsletter de la DTI.