

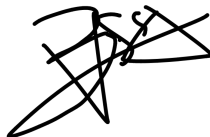
PROCES VERBAL REUNION DU COMITE SOCIAL ET CONOMIQUE

Lieu : Siège d'Alliance4U à Toulouse, bâtiment NEMESIS, 11 rue Vellas,
31000 Toulouse
Date : 29/03/2023
Heure début 14h04
Heure fin 17h00

Le Comité Social et Economique élu au sein de l'Unité Economique et Sociale ALLIANCE4U a siégé pour la quinzaine fois en réunion plénière le vendredi 29 mars 2024, sous la présidence de Monsieur Pierre-Jean BROUSSET.

Signature du procès-verbal :

Fait le 10/04/2024
A Toulouse
Signature :
Secrétaire CSE : Virginie Besset



Fait le 17/ 05 /2024
A Toulouse
Signature :
Monsieur Pierre-Jean BROUSSET :



Table des matières

Participants :	3
Sujets Direction :	3
1. Approbation PV précédent.....	3
2. Remplacements des titulaires David CHARNI et Jonathan ROYER	3
3. Résultat économique du mois de janvier et février, cumul.....	4
4. Mouvement du personnel du mois de janvier et février / cumul	5
5. Taux de satisfaction des collaborateurs – Mété’All janvier et février.....	5
Sujet CSE.....	5
6. Formation en direction du management :.....	5
7. Information trésorerie.....	7
8. Mutuelle :.....	7
9. Problématique sur le projet Lafayette équipe en souffrance.....	7
10. Plan d’action recrutement des Business Manager :	8
11. CET	9
12. Questions diverses :.....	9

Participants :

Etaient présents :

- Mme Geneviève SOUCASSE, membre titulaire,
- Madame Virginie Besset, membre titulaire,
- Mme Lucile TRICHET, membre titulaire,
- Mme Emilie LABBE, membre titulaire,
- M. Florian PUZENAT, membre titulaire,
- M. Nathan CHAMBIOT-PRIEUR, membre suppléant,
- M. Pierre-Jean BROUSSET, représentant de la direction,
- Mme Mélissa BOISTE, DRH invité par la direction.

Sujets Direction :

1. Approbation PV précédent

PV CSE DU 19/01/2024 : OK

PV CSE EXTRA DU 23/02/2023 : point à vérifier sur une baisse de 22% annoncé sur les chiffres.

2. Remplacements des titulaires David CHARNI et Jonathan ROYER

Désignation du trésorier : Emmanuelle DUPUY élue à l'unanimité

Désignation du trésorier adjoint : Geneviève SOUCASSE élue à l'unanimité

Désignation du représentant à l'AG et au CA : Emilie LABBE élue à l'unanimité

Titularisation Emilie LABBE et Clément COGNE

3. Résultat économique du mois de janvier et février, cumul

FEV						
		TOULOUSE	NANTES	LYON	AIX	TOTAL
CA	BUDGET	688 460 €	71 613 €	83 962 €	48 400 €	892 435 €
	CONSTAT	559 135 €	59 084 €	62 106 €	32 590 €	712 915 €
EBE	BUDGET	4 622 €	-11 440 €	-5 581 €	-3 594 €	-15 993 €
	CONSTAT	-104 912 €	-13 285 €	-32 504 €	-19 637 €	-170 338 €
TACE	BUDGET	88,00%	88,00%	88,00%	86,00%	87,89%
	CONSTAT	75,70%	71,80%	69,20%	51,60%	73,71%
CUMUL > FEV						
CA	BUDGET	1 391 088 €	140 165 €	157 530 €	93 237 €	1 782 020 €
	CONSTAT	1 217 844 €	124 624 €	125 351 €	62 478 €	1 530 297 €
EBE	BUDGET	42 573 €	-20 406 €	-9 816 €	-6 034 €	6 317 €
	CONSTAT	-41 075 €	-13 774 €	-60 840 €	-40 244 €	-155 933 €
TACE	BUDGET	88,00%	88,00%	88,00%	86,00%	87,90%
	CONSTAT	76,75%	71,60%	71,75%	57,35%	75,13%

6.30

Explication de la direction :

Tout d'abord, on nous précise que le mois de janvier c'est un peu amélioré, nous avons gagné quelques K€ de plus, sans que les charges dérivent.

En février, il y a eu 1 jours de moins, des intercos en plus et les vacances. Le mois est mauvais, nous perdons 170 000 €.

Toutes les agences sont négatives.

Au cumul : Nantes est l'agence qui a le moins de perte en valeur absolue, mais, en pourcentage, c'est Toulouse où nous ne sommes pas loin de l'équilibre, mais "pas encore". Aix va un peu mieux que Lyon, en % et en valeur absolue parce que c'est l'agence la plus petite et que nous avons moins de charges. Pour information, il ne reste qu'un InterCo à Lyon.

Le marché est encore compliqué. Pierre-Jean refait du commerce. Prudence de la direction, il faut être résilient, résistant et tenace.

Question du CSE : Combien d'interCo à date ?

31 InterCo à date.

4. Mouvement du personnel du mois de janvier et février / cumul

Mouvements du personnel du 01/01/2024 au 29/02/2024					
3 ENTREES					
Agences	Nom	Prénom	Type de contrat	Date d'effet	Poste
AIX	NOMENTSOA	Christian	CDI	05/02/2024	Consultant Développeur Net
LYON	TURC	Richard	CDI	12/02/2024	Consultant Test & QA
TOULOUSE	VITAL	Loïc	CDI	27/02/2024	Business Manager
12 SORTIES					
Agences	Nom	Prénom	Type de contrat	Date d'effet	Poste
TOULOUSE	MNASSE	Zohra	CDI	05/01/2024	Consultant Développeur JAVA
TOULOUSE	RIOT	Jean-Michel	CDD	12/01/2024	Consultant Chef de projet senior
TOULOUSE	DHOUB	Houssein	CDI	12/01/2024	Consultant Développeur JAVA
TOULOUSE	MHIRI	Amani	CDI	07/02/2024	Consultant Tech Lead JAVA
TOULOUSE	VITON	Alchetou	CDI	07/02/2024	Manager RH de proximité
TOULOUSE	HAMON	Quentin	CDI	19/02/2024	Consultant Développeur .NET
TOULOUSE	GARNIER	Romain	CDI	20/02/2024	Consultant Admin SPLUNK,
NANTES	MANDONG MONTHE	Eric	CDI	20/02/2024	Consultant Développeur React/Javascript
TOULOUSE	CHARNI	David	CDI	23/02/2024	Business Manager
TOULOUSE	ESTEBANE	Michel	CDI	28/02/2024	Consultant Administrateur Systèmes
TOULOUSE	ORMIERE	Eric	CDI	29/02/2024	Directeur des Opérations
TOULOUSE	ROYER	Jonathan	CDI	29/02/2024	Consultant Développeur JAVA
EFFECTIF CDD+CDI / AGENCE					
	DECEMBRE	JANVIER	FEVRIER		
TOULOUSE	95	92	87		
LYON	12	12	13		
NANTES	11	11	10		
AIX	6	6	7		
Fonctionnel (Tlse)	14	14	12		
TOTAL	138	135	129		
				Freelance + Sous traitance au 29/02/2024	4

La plupart des sortants étaient en interco, cela sera bénéfique sur les chiffres sur les mois suivants, car il y a les soldes de tout compte sur le mois du départ. Sur les 12 sorties, il n'y a que 2 personnes qui étaient en mission.

La sous-traitance reste stable, il n'y a pas de volonté de la direction de l'augmenter.

5. Taux de satisfaction des collaborateurs – Mété'All janvier et février.

Suivi Mété'all	Janvier	Février
Vert	68%	50%
Orange	20%	23%
Rouge	3%	1%
Noir	9%	8%
NR	1%	18%
Total	100%	100%

Constat de la direction : Nouveauté, il a été ajouté le % de météAll non renseignée (NR). En février, le taux de vert diminue, mais les autres chiffres restent stables. Attention, il y a 18% de "non-renseigné", ce qui est important. Les "non-renseignés" sont dus à des absences de parrains et des vacances de filleuls.

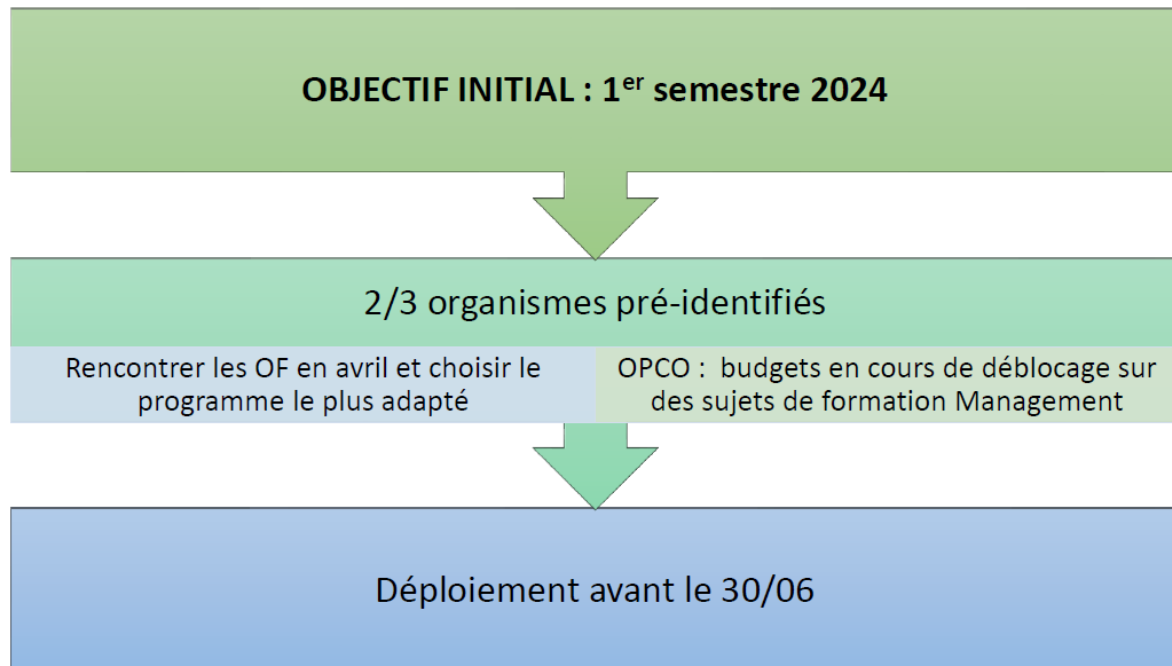
Remarque du CSE : 18% de "non-renseigné" c'est très important, voir trop.

LE CSE aimerait avoir les météall du Staff, car nous sommes les représentants de tout le personnel.

Sujet CSE

6. Formation en direction du management :

Question du CSE : Les formations pour les membres Co-Dir identifiés ne sont pas planifiées, quand pensez-vous les planifier ?



Direction : nous avons privilégié de mobiliser les membres du Co-Dir sur la gestion des intercos, au 1^{er} trimestre et planifier la formation en second trimestre.

2-3 pistes d'organisme de formation sont pré-identifiées, il reste à les rencontrer. Le partie budget est aussi en cours d'optimisation, car ce type de formation est très cher.

Question du CSE :

Avez-vous identifié les personnes que vous voulez absolument former ?

Réponse de la direction : Nous sommes partis sur des formations pour l'ensemble du Co-Dir, puis peut-être des modules spécialisés en fonction des acteurs.

Remarque du CSE :

Nous sommes face aux mêmes problématiques de posture non adaptées face aux collaborateurs, postures qui ne sont pas celle d'un manager. Certains membres du Co-Dir sont en difficultés dans leur travail.

Les problèmes signalés depuis novembre 2023 sont toujours présent.

Il n'y a pas d'encadrement, d'accompagnement des collaborateurs. La communication n'est pas adaptée, ou mal perçue.

On confie des tâches aux collaborateurs, sans réaliser de point intermédiaire pour faire un état de lieux : si les tâches avancent bien, s'il n'y a pas de soucis. Ils n'ont qu'un retour à la fin, et les retours ne sont pas perçus comme des encouragements ou de la reconnaissance du travail et effort fournis. Il n'y a pas de cadre clair, les collaborateurs sont livrés à eux même. Les remarques formulées à l'encontre des collaborateurs ne sont pas toujours appropriés, et dépasse parfois le cadre du travail.

On n'a l'impression que l'encadrement a une méconnaissance des collabs, on ne connaît pas leur trajectoire de carrière, comment peuvent-ils être bien accompagnés ?

La gestion des situations compliquées n'est pas maitrisée.

Est-ce que certains membres du Co-Dir ne sont pas en souffrance, débordés, pour faire face à leur charge de travail ?

Nous nous demandons si une formation sera suffisante, pour régler ces problèmes, qui perdurent depuis des mois. Il faudrait un accompagnement à long terme.

Réponse de la direction : suite à la réorganisation, de nouveaux comités spécifiques ont été mis en place pour améliorer la gestion de la direction et des membres du Co-Dir, pour travailler à une Alliance One.

CSE : Il y a un manque de procédure et process. Chacun fait du mieux qu'il peut dans son coin. Il y a un manque de cohésion d'équipe, de travail d'équipe.

Réponse de la direction : le dernier Co-Dir a été axé que la norme Iso 9001 (norme de qualité des processus). Prochaine échéance du Co-Dir les membres doivent avancer sur un certain nombre de sujet sur la norme ISO 9001. La direction entend qu'il y a des axes d'amélioration.

7. Information trésorerie

Question du CSE : quel est l'état de la trésorerie au 31/12/2023, et à date d'Alliance4U.

Réponse de la direction :

2022/2023	2023	02/2024
3 545k€ (01/01/22 au 31/03/23)	2 100k€	1 950k€ (Estimatif)

31/03/2023 au 31/12/2023 : il y a 1.4 M€ de moins en trésorerie. Cette perte est dû au remboursement d'un emprunt env. 800 000€ et le reste sont les pertes.
Grâce au travail du guichet admin, le recouvrement est suivi de près, à date le recouvrement est à 0 €.

8. Mutuelle :

Information du CSE : suite à l'étude de la direction sur la possibilité de changer de mutuelle, le CSE voulait partager avec la direction, les informations pertinentes suivantes :
le coût et augmentations prévisionnelles.

- Mutuelle actuelle :

Nombre Moyen salarié = 130

Coût mensuel unitaire 2024 = 65,20€

Coût annuel A4U 2024 = 102 228€

- Coût changement mutuelle :

Coût mensuel unitaire 2025 = 66,20 € + 1€ pour les prestations équivalentes.

Coût courtière = 1600€

Coût annuel prévisionnel A4U 2025 / 2026 = 103 272€

Coût prévisionnel par an incluant courtière = $(103\,272 \times 2 + 1600) / 2 = 104\,072€$

Augmentation de 1,7% mais bloqué pour la 2nde année

Direction : Au vu des nombres sujets en cours, la direction a arbitré que ce changement de mutuelle n'était pas une priorité. Le sujet n'est pas abandonné, mais reporté. On en rediscutera en septembre 2024.

CSE : Le CSE est très favorable à cette modification, qui permettrait de réduire le risque d'augmentation de coûts pour la société tout en garantissant le niveau de prestations pour les collaborateurs. Cette étude est pertinente et nous comprenons que le sujet ne soit pas une priorité actuellement.

9. Problématique sur le projet Lafayette équipe en souffrance

Question du CSE : Les problèmes au niveau du projet Lafayette ne sont toujours pas réglés, malgré de nombreuses alertes du CSE. Le référent anti-harcèlement est intervenu.

Quelles sont les actions concrètes prévues par la direction pour aider les salariés en souffrance ?

Dernière actualité : une nouvelle démission

Réponse de la direction :

▪ Intervention du référent Harcèlement ?

- La direction n'est pas informée
- Le référent (en respectant la confidentialité) se charge de transmettre les informations recueillies à la Direction et à l'employeur.
- Travail conjoint entre l'employeur et le référent dans les enquêtes

▪ Actions:

- Mise en place réunion d'équipe mensuelle de rétrospective depuis février
- Planification d'une formation Agile PSD1
- Mise en place d'un Daily meeting interne sans le client
- Entretien Rh + Entretien DO à la suite de la dernière démission pour Retex
- Entretien Individuel des collaborateurs du projet Hygie 31 en cours de réalisation
- Mise en place de la livraison le mercredi à la place du vendredi soir
- Rappel oral sur les horaires de travail
- Nouveaux interlocuteurs clients mis en place
- Action en cours de réorganisation d'équipe

Suite au point avec Olivier, les premières actions ont eu lieu de 20 février. Le client est très compliqué voir intrusif.

Réponse du CSE :

Les actions d'améliorations définies suite à la rétro sont les mêmes que celle de la rétro précédente (il y a 6 mois.) Un membre du CSE a constaté les difficultés rencontrées avec les membres de l'équipe suite à une réunion avec le client "LAFAYETTE", celui-ci est irrespectueux envers nos collègues. Nous vous avons alerté depuis la fin d'année dernière.

Direction :

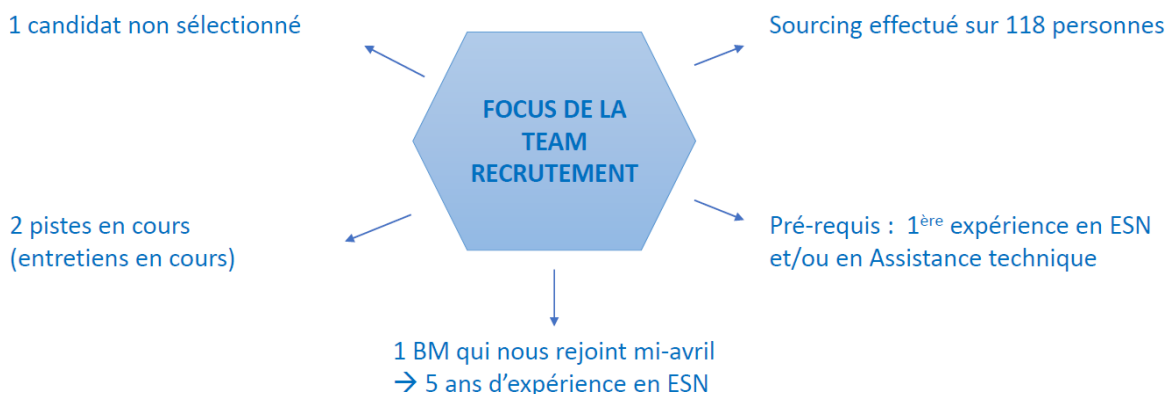
Le prestataire employé par le client est effectivement très compliqué. Le travail est complexe pour trouver une solution et faire prendre conscience au client que son prestataire n'a pas toutes les compétences

Suite à la démission au sein du projet, Mélissa l'a reçu, pour comprendre la situation. L'équipe a remarqué des améliorations sur le cadre du projet par rapport à l'année dernière.

10. Plan d'action recrutement des Business Manager :

Question du CSE : Le recrutement du BM a été un échec. Sur son profil LinkedIn, les 2 dernières expériences était de moins de 4 mois. Pourquoi a-t-il été recruté ? quel plan d'action par pour ne pas reproduire cette erreur ?

Réponse de la direction :



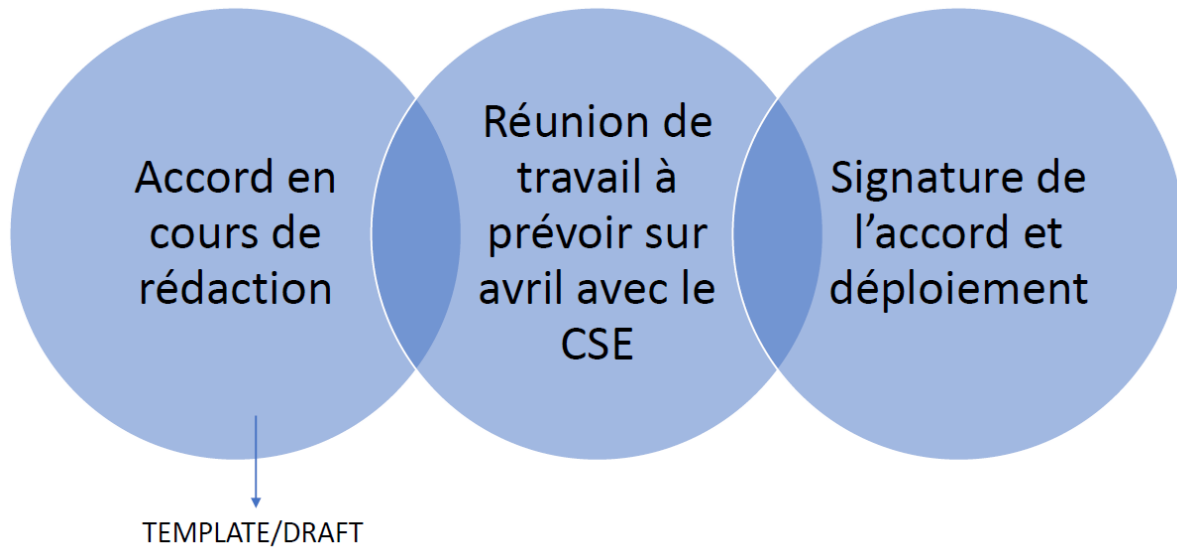
Le recrutement du nouveau n'as pas fonctionné, pourtant le process du recrutement s'est déroulé normalement, mais le facteur humain n'est pas toujours maitrisable.

11. CET

Question du CSE : Pouvez-vous nous informer dans un premier temps les conditions choisies par la direction et la mise en place du CET

Accord -> le délai ?

Réponse de la direction :



La direction propose des réunions de travail pour définir l'accord du CET, pour qu'il soit signé et être mise en place rapidement. La 1^{ère} réunion sera vendredi prochain le 5 avril 2024.

Remarque de CSE : Attention dans la liste des étapes présentées, il manque le paramétrage des outils informatiques pour la mise en place du CET

12. Questions diverses :

Réorganisation des conditions de travail des intercontrats, le CSE n'a pas été consulté.

Direction : les conditions de travail n'ont pas changé, tant au niveau des horaires de travail que des jours.

CSE : Les jours de présence sur site et télétravail ont changé. Le CSE doit être consulté pour tous changements des conditions de travail qu'elles soient favorable ou non.

Direction : Cette charte des interco n'est pas un contrat de travail ou un avenant, ou une modification des conditions de travail. Donc la consultation du CSE n'est pas obligatoire.

CSE : comment les interco ressentent ces réunions interco ?

Direction : Les premiers retours sont plutôt positifs, mais il n'y a pas eu d'enquête de satisfaction sur ces réunions. Les interco ont été dispatchés entre les membres du Staff pour la partie commerce pour un travail collaboratif : sur les dossiers de compétences notamment.

Fin 2022, code NAF a changé, et il a changé 3 fois depuis sa création pour quelle raison ?

Direction : c'est dû aux différentes étapes de la fusion et un mauvais enregistrement sur les impôts.

Le compte rendu de l'AG du 1^{er} décembre 2023 n'a pas été communiqué au CSE.

Direction : Effectivement c'est un oubli. Nous allons vous l'envoyer.

Equipement pour la salle de sport : Envisagez -vous toujours d'aménager la salle.

Direction : vous pouvez effectuer les recherches sur le site de vente aux enchères et seconde main de matériels sportif.

Sur le 1^{er} étage : un tri a été fait. Il faudrait finir les tries des derniers cartons.
Qui définit ce qu'il faut garder ?