



**Compte rendu du CSE ordinaire ISS Facility Services Facility Management du
30 novembre 2022**

Le 30 novembre à 10h40, le Comité Social et Economique d'ISS FACILITY SERVICES, s'est réuni physiquement et en visioconférence et au siège social d'ISS FACILITY SERVICES, 2 - 10 rue Berthelot 92400 Courbevoie.

Présents :

Saadia BAHFIR (Membre élue titulaire CFDT du CSE, DS) : Présence Physique
Rénald HARTSTERN (Membre élu titulaire CFDT du CSE, Secrétaire) : Présence Physique
Kady MUBIALA (Membre élue titulaire du CSE) : Présence Physique
Mohand DIAB (membre élu titulaire du CSE, secrétaire adj) : Présence Physique
Guillaume KOUASSI (Représentant Syndical CGT) : Présence Physique
DRAME Lamine (Membre élu titulaire CGT du CSE) : Présence Physique

Pour la Direction :

Nathalie PERRIN (RRH ISS FS FM) : Présence Physique
Emmanuel MOLON (Directeur de BU FM) : Présence Physique

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 24 octobre 2022.

Votants :

Saadia BAHFIR (Membre élue titulaire CFDT du CSE, DS) : Présence Physique
Rénald HARTSTERN (Membre élu titulaire CFDT du CSE, Secrétaire) : Présence Physique
Kady MUBIALA (Membre élue titulaire CFDT du CSE) : Présence Physique
Mohand DIAB (membre élu titulaire du CSE, secrétaire adj) : Présence Physique
DRAME Lamine (Membre élu titulaire CGT du CSE) : Présence Physique

Pour la direction :

Emmanuel MOLON

Favorable : 6
Défavorable : 0
Abstention : 0

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Information sur les résultats économique de l'établissement FM à fin octobre 2022.

Résultats : Réel 2022 vs Budget 2022 - FM hors BU Nucléaire

En k€	FM HORS BU NUCLEAIRE			
	REEL	BUDGET 2022	N-1	Ecart VS budget
CA	33 363	37 027	27 890	-3 664
SC	9 141	8 955	7 808	186
% SC	27%	24%	28%	3%
CC	6 655	6 662	5 687	-7
% CC	20%	18%	20%	2%
RC	6 132	6 051	5 205	81
%RC	18%	16%	19%	2%

Commentaires YTD vs Budget:
CA YTD JUIN: -3 664k

- 11 411k Budget CA New sales non réalisé
- + 6 376k volume TE important sur Caggemini, HP, Siemens et Orange
- +801k nouveaux contrats (Gecina, Same, NW, Epamame, Jefferies)
- +514 EY démarrage nouvelle ligne de service Catering + maintenance
- +57k fermeture Orange Meylan fin Mars vs fermeture prévue en 2021
- +56k extourne AAE Siemens

RC: +81k

- 1 308k manque marge sur New sales non réalisé
- +1 442k Marge sur volume TE
- +98k reprise AAE sur Siemens
- +383k marge sur les nouvelles ventes
- 126k : Chantier fermé impacté par des coûts (Novartis, Heineken, Colisée)
- +150k extourne provision FNP

En k€	FM HORS BU NUCLEAIRE			
	REEL	BUDGET 2022	N-1	Ecart VS budget
CA	3 677	4 263	2 963	-586
SC	939	927	756	12
% SC	26%	22%	26%	4%
CC	667	680	572	-13
% CC	18%	16%	19%	2%
RC	619	619	520	1
%RC	17%	15%	18%	2%

Commentaires Sept vs Budget

CA: -586k

- 1 718k Volume de new sales très bas(114k Gecina, Same, NW, Epamame, Jefferies)
- 1 076k TE sur Caggemini, HP, Siemens et Barclays
- +56k Extourne AAE Siemens

RC: +1k

- 238k impact marge sur New sales non réalisé
- +63K reprise provision fees Barclays
- +56k Extourne AAE Siemens
- +119 marge volume CA TE

Résultats : Réel 2022 vs Budget 2022 - BU Nucléaire

En k€	BU NUCLEAIRE			
	REEL	BUDGET 2022	N-1	Ecart VS N-1
CA	2 372		3 586	- 1 214
SC	445		630	- 185
% SC	19%		18%	1%
CC	320		389	- 70
% CC	13%		11%	3%
RC	320		389	- 70
%RC	13%		11%	3%

En k€	BU NUCLEAIRE			
	REEL	BUDGET 2022	N-1	Ecart VS N-1
CA	227		310	- 83
SC	12		52	- 40
% SC	5%		17%	-12%
CC	1		27	- 28
% CC	0%		9%	-9%
RC	1		27	- 28
%RC	0%		9%	-9%

Commentaires YTD vs N-1:

- La BU nucléaire devait être transférée chez L&P donc aucun budget n'a été établi sur FM.
- CA: -1 214k
- Pertes des sites :
 - 384 Bugey fin 2021
 - 150k Saint Alban fin 2021
 - 172k Nogent Avril 2021
- RC : -70k
- Baisse de la Site contribution impactée par la baisse du volume de CA

Commentaires YTD vs N-1:

- La BU nucléaire devait être transférée chez L&P donc aucun budget n'a été établi sur FM.
- CA: -1 214k
- Pertes des sites :
 - 384 Bugey fin 2021
 - 150k Saint Alban fin 2021
 - 172k Nogent Avril 2021
- RC : -70k
- Baisse de la Site contribution impactée par la baisse du volume de CA

La direction indique qu'en l'absence de nouvelles ventes ISS a beaucoup moins de chiffres d'affaires et moins de marges au niveau du chiffre d'affaires.

La déléguée syndicale indique à la direction que cela n'est pas pour autant réjouissant pour les collaborateurs de dire que certains chiffres sont corrects, d'annoncer que par rapport à l'excédent de certains résultats financiers cela dégage des Fees, car encore une fois ce sont les actionnaires qui en sont bénéficiaires et non les collaborateurs.

La direction répond que nous dépendons du CORP, avec des contrats internationaux et donc qu'il faut rétribuer un certain % en fonctions des résultats qui varie suivant le chiffre d'affaires. La direction indique qu'aujourd'hui ISS France existe encore c'est parce que ISS France appartient à un groupe International et que ce groupe finance ISS France.

3. **Information** sur la perte du contrat orange (Sky 56 & Lacassagne) au 31/12/2022.

Suite à la transmission des dossiers de l'ensemble du personnel au repreneur (SODEXO) et d'échanges avec la direction des ressources humaines ISS il en ressort que les 56 collaborateurs sont quasiment tous en situation d'être reprenable et repris suivant les critères de transfert.

35 confirmations de reprises Annexe 7.

8 salariés(es) en attente de confirmation potentiel de reprise car il manquait des fiches de suivi médicales qui ont été transmis et donc la reprise des 8 salarié (es) en question a été confirmée et cela passe le nombre de collaborateurs(trices) à **43**.

3 en attente de rendez-vous pour visite médicale faite le 30 .11.23 (pièces manquantes aux dossiers pour les transferts).

5 en arrêt de travail (maladie) dont **2** qui seront repris transférés car l'absence de 4 mois ne sera pas constaté donc pas soucis et donc le transfert aura bien lieu.

3 dossiers à risque car arrêt de travail de plus de 4 mois. Les dates des arrêts maladies sont supérieure à 2022 peut-être non reprenable suivant la durée de l'arrêt maladie.

Le secrétaire demande à la direction si le fait de reprendre au moins 1 jour avant la fin du contrat les collaborateurs seront reprenables ?

La direction confirme que oui. Il faut que les collaborateurs reprennent à minima 1 jour de travail avant la fin du contrat.

3 personnes resteront en inter contrat à l'issue de la perte de contrat :

2 dames en congés maternité et 1 personne ne répondant pas aux conditions de l'annexe 7. Il s'agit de la responsable multisites (LACASSAGNE et le SKY 56). ISS va se charger de leurs trouver une nouvelle affectation. Il y avait aussi 2 salariés non transférable mais qui ont été déjà reclassé(es).

Lors du CSE de décembre il y aura une info consultation car la liste sera normalement définitive.

4. **Présentation** du calendrier prévisionnel des instances pour l'année 2023.

La direction indique qu'elle a gardé à peut près les mêmes jours de réunion que ceux convenus les années précédentes ou que cela reste un calendrier prévisionnel qui pourrait bouger en cas d'indisponibilité au bien des élus que de la direction.

La direction demande s'il y a des remarques et si le calendrier présenté convient ?

Le secrétaire indique qu'il n'y a pas de remarque.

5. *Point sur la possibilité d'augmenter les garanties sur le contrat de la mutuelle ou d'en changer.*

La direction indique qu'elle s'est renseignée. Qu'à date ce n'est pas encore acquêté. Qu'une présentation devrait être faite en CSE C en décembre ou lors du 1^{er} CSE C de 2023.

6. *Point sur les 2 ruptures conventionnelles à l'ordre du jour du CSE d'octobre.*

La direction indique qu'il n'y avait pas de point à l'ordre du jour en CSE d'octobre mais que ce sont des éléments transmis lors de ce CSE et donc se sont des demandes de complément d'information. Les 2 *ruptures conventionnelles* qui étaient acquêtées sont des demandes sur juillet 2022 et qui concerne 1 salarié sur Mettler Toledo et 1 salarié sur SIEMENS Chatillon.

7. *Point sur les 18 créations de poste sur le périmètre FM (du CSE octobre).*

Sur les 18 créations de poste il y a :

- 2 postes sur EDF (BU NUCLEAIRE) ST LAURENT Agent Administratif / Chef d'équipes
- 1 hôtesse d'accueil sur BARCLAYS
- 1 agent polyvalent sur Capgemini Nantes
- 1 chef d'équipe sur Epamarne et 1 agent de propreté
- 1 hôtesse standardiste sur EY
- 1 hôtesse standardiste
- 1 agent de service tertiaire
- 1 agent de propreté
- 1 responsable accueil et évènementiels
- 1 responsable soft services
- 1 agent de propreté sur Mettler Toledo Béthune
- 1 agent de propreté sur Capgemini Odigo
- 1 agent de propreté sur Boulogne Billancourt
- 1 agent transféré mais sur un établissement de Monaco
- 1 agent de propreté sur SIEMENS Mobility Chatillon
- 1 responsables multisites sur SIEMENS IDF

Après re vérification de la direction il n'y a que 16 créations de poste car une collaboratrice est partie sur ROCHE Meylan donc cette salariée n'est pas gérée dans notre périmètre de FM.

8. *Point sur le repas de fin de Noel prise en charge par ISS.*

Le secrétaire indique à la direction que jusqu'au début du Covid et pour chaque fin d'année il y avait un repas pris en charge à hauteur de 20 € par le directeur de contrat de la BU NUCLEAIRE et demande donc à la direction si de nouveau ce repas financer par la direction peut être de nouveau pris en charge.

La direction répond que c'est une décision région par région et c'est auprès du manager qu'il faut se rapprocher et donc du directeur régional.

9. *Point sur la perte des contrats ORANGE au 31/12/22.*

C'est un point identique auquel la direction a répondu sur le point 3.

Le secrétaire indique que c'est effectivement un doublon du point N°3

10. *Point sur la communication des RS ou RC par rapport à la journée de solidarité.*

Le secrétaire indique qu'il a des remontés de collaborateurs du site HP de Grenoble EYBENS concernant la récupération de la journée de solidarité. Un CP leurs leur a été décompté car le manager du site n'aurait pas a priori fait la communication sur le mode de récupération de cette dite journée de solidarité.

La direction demande au secrétaire les noms des collaborateurs afin de vérifier leurs pointages pour comprendre cette éventuelle anomalie.

11. *Point concernant la récupération de la journée de solidarité.*

Doublon le point N°10

12. *Point sur demande de rupture conventionnelle de Karina ABDELLAOUI KORSINI.*

La rupture est en cours. La direction indique qu'elle re rendra le lendemain de la réunion CSE a un rendez-vous à l'inspection du travail pour une enquête contradictoire pour valider ou non la demande de rupture conventionnelle.

- Suspension de séance pause déjeuner 12h50
- Reprise de séance 14h05

13. *Point sur le capital flottant de ISS et de l'impact que cela représente sur FM et en général.*

La déléguée syndicale indique à la direction d'ISS qu'il y a un capital flottant coté en BOURSE et demande donc quelles seraient les risques si ce capital venait à être racheté par un ou plusieurs fonds d'investissements ?

La direction répond que ce capital flottant ne concerne pas la France mais relève du DANEMARK. Ce capital existe depuis des années. De plus il n'y a pas de fluctuations donc pas de crainte à avoir.

14. *Point sur la clause dédit-formation.*

La direction indique qu'elle ne peut pas rédiger d'avenant pour un collaborateur qui n'est pas rattaché dans son périmètre. La spécificité est de savoir de qui dépend le collaborateur. La direction demande s'il a été acquêté dans un PV CSE que cette clause qui lui avait été stipulé devait être levée. Parce qu'aujourd'hui la question qui se pose par rapport au périmètre du collaborateur et de savoir qui doit prendre la décision de rédiger l'avenant pour supprimer cette clause dédit-formation.

La déléguée syndicale indique à la direction que non seulement la clause dédit-formation soit supprimé pour le collaborateur mais aussi que soit supprimé définitivement et non appliqué cette clause pour des **FORMATIONS OBLIGATOIRES**.

La déléguée syndicale indique à la direction que le CSE va se rapprocher d'un avocat pour définir les obligations de l'employeur concernant le dédit-formation et le cas échéant le CSE entamera une action en justice à l'encontre de la société ISS pour faire annuler cette clause dédit-formation.

15. *Point sur l'harmonisation de la prime de panier.*

La direction indique qu'il n'y a pas d'harmonisation de prime panier. Ce sujet serait en cours d'études par un groupe de travail pour le personnel polyvalent. Sujet traité certainement en CSE C ou d'établissement pour les collaborateurs sur FS en activité de Propreté et polyvalent.

16. *Point sur l'abattement forfaitaire et de la perte de salaire suite à la diminution de l'abattement.*

La déléguée syndicale indique à la direction que l'abattement qui est actuellement de 7% va progressivement disparaître suite à un accord entre les partenaires sociaux et le gouvernement et donc cela va impliquer une augmentation des cotisations (chômage, maladie, retraite...) et donc une diminution du salaire net mensuel et donc y aura-t-il une compensation de la part d'ISS ?

La direction indique qu'effectivement il va y avoir une diminution du salaire mais que pour le futur cela va augmenter aussi les indemnités pour le chômage, les arrêts maladies et la retraite.

La déléguée syndicale indique à la direction que c'est un marché de DUP car d'un coté on constate une augmentation des cotisations (chômage, maladie, retraite...) et de l'autre une revalorisation si éligible par rapport à l'augmentation des taux horaire de la FEP qui détermine la grille des salaires. Seulement si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve entre deux classifications permettant l'augmentation du taux horaire cela ne se fera pas suite a un taux horaire supérieur au taux minimum et donc devra attendre une nouvelle revalorisation de la FEP Propreté. Le constat est qu'il va y avoir une perte de salaire.

Le secrétaire indique que chaque salarié(es) aura un manque a gagné tous les mois. Certes pour la retraite ou les arrêts maladies les indemnités seront plus importants mais la priorité aujourd'hui est de savoir comment sera compenser cette diminution de salaire ?

La direction ne se prononce pas sur cette diminution de salaire progressive et indique que la direction a déjà communiqué sur ce sujet.

La direction indique de l'employeur **ne peut être tenu responsable** de cette **diminution de salaire** du fait que **c'est imposé par le gouvernement**.

17. *Point sur la journée de grève du 10.11.22 impactant les salarié(es) et quelles sont les mesures prises afin que les salarié(es) ne soient pas pénalisés.*

La déléguée syndicale indique que le 10/11/22 suite aux mouvements de grève certains collaborateurs et collaboratrices n'ont pas pu venir travailler suite aux manques de transport en commun.

Certains collaborateurs et collaboratrices se sont organisé(es) par leur propre moyen pour venir travailler permettant d'assurer un service minimum pour assurer les prestations.

Pour les collaborateurs et collaboratrices qui n'ont malheureusement pas pu venir travailler suite aux mouvements de grève que va-t-il leur être proposé pour ne pas prendre leur journée de salaire ?

Va-t-on leur demander de poser un CP ou comme la journée de solidarité auront-ils la possibilité de récupérer leurs heures ?

La direction indique qu'il n'y a pas d'accord de modulation sur l'établissement FS / FM. Le collaborateur qui n'a malheureusement pas pu venir travailler ne sera pas rémunéré et la seule possibilité afin de ne pas perdre de salaire sera de poser un CP.

Pour la journée de solidarité c'est différent car il y a un cadre bien défini et une note de service pour récupérer les heures de cette journée.

18. *Pourquoi ISS accord a certains des modifications d'horaires de postes alors qu'on les refuse à d'autres ?*

La déléguée syndicale donne un exemple concernant des sites et des collaborateurs traités courant 2022 pour expliquer ce point.

La déléguée syndicale constate qu'on favorisera certaines personnes par rapport à d'autres.

La direction répond que non car en amont plusieurs échanges ont lieu ainsi que certains engagements mais non définitif.

La déléguée syndicale fait remarquer à la direction que des collaborateurs se mêlent de choses qui ne les regardent pas, que cela crée des tensions qui n'ont pas lieu d'être et que chaque responsable devrait s'occuper de son équipe et non de celle d'un autre responsable.

19. *Point sur la perte de contrat du CNPE de BELLEVILLE.*

Le secrétaire s'interroge sur la continuité de contrat qui devait arriver à échéance le 31.12.2022.

La direction indique qu'il y a une reconduction de contrat de 12 mois à compter de 1^{er} janvier 2023. La durée du contrat se décompose de façon suivante à savoir d'une durée ferme de 9 mois (30/09/23) et d'une durée optionnelle de 3 périodes d'une durée chacune de 1 mois qui mènerait le contrat jusqu'au 31/12/2023.

20. Point sur la perte du contrat « ORANGE LACASSAGNE » et de la situation de l'équipe d'encadrement pour trouver une solution de reclassement comme pour tout salarié.

La direction indique que le point sur la perte du contrat a été traité lors du point N°3.

La déléguée syndicale indique à la direction qu'au niveau du central un point sera traité sur le sujet de reclassement de l'encadrement suite à une perte de contrat

La direction indique qu'il n'y a pas de sujet car pour l'encadrement la question ne se pose pas et que malgré la perte de contrat l'encadrement de sa globalité sera reclassé comme tous collaborateur.

Levée de séance à 15h40

Emmanuel MOLON

Président du CSE

Renald HARTSTERN

Secrétaire du CSE

Renald HARTSTERN