



LE CSE DE LA MAAF S'ÉQUIPE D'UNE SOLUTION DE GESTION DES TEMPS

Le groupe COVEA dispose d'un Comité Social et Économique (CSE) central et de 3 CSE d'établissement à Niort, au Mans et à Levallois. Les CSE de Levallois et du Mans ont des salariés détachés permanents dont la gestion est assurée par le SIRH d'entreprise. Celui de Niort est son propre employeur et doit donc assurer la gestion de son personnel avec ses propres outils, en particulier la gestion des temps et des activités. Pour cela, il a déployé **eTemptation** en mode Cloud.

Entretien avec Pierre Janvier,
Secrétaire du CSE de la MAAF

LA GESTION DES TEMPS D'UN CSE : UNE PARTICULARITÉ RÉGLEMENTAIRE

« Nous sommes en présence d'un vide juridique car nous n'avons pas trouvé de convention collective applicable pour les CSE » indique Pierre Janvier qui poursuit :

« c'est donc le code du travail qui s'applique. Notre CSE emploie 8 permanents ainsi que du personnel au centre de loisirs qui a une organisation d'horaires très spécifique. Pour nos permanents, nous avons des horaires mobiles avec des plages obligatoires, calés sur les horaires de l'entreprise, à défaut d'un autre cadre négocié. »

Auparavant le suivi des horaires des salariés se faisait sous Excel précise le secrétaire du CSE : « Cela devenait difficile à gérer, nous manquions de précision dans le suivi des heures, nous ne pouvions pas partager les données entre élus et au final, nous nous sommes rendus compte que ce suivi était chronophage. »

« L'application aide à établir une certaine transparence... »

UN DÉPLOIEMENT RAPIDE DE LA SOLUTION

La mise en place de la solution a été votée en séance plénière en octobre 2021 avec la volonté de démarrer la gestion des temps et le télétravail dès le 1er janvier 2022. Le CSE de la MAAF a donc dû aller très vite dans le choix de la solution et dans son déploiement. « Nous avons commencé à cadrer le sujet en amont avec le commercial d'Horoquartz au moyen d'un document de recensement de nos besoins. Compte-tenu des contraintes sanitaires, nous avons travaillé à distance avec notre consultant mais sans rencontrer de difficultés particulières. Les élus du bureau ont été formés à l'application ainsi que les salariés. Ces élus ont un rôle de Manager dans l'application. Nous avons choisi la solution en mode SaaS car nous ne disposons pas d'informatique en propre, nous ne voulions pas avoir à gérer les sauvegardes ou à nous occuper des problèmes d'exploitation et de sécurité informatique » explique Pierre Janvier.

Les enjeux

- Refonte complète du SIRH
- Centraliser la gestion des temps, des activités et la paie

La solution retenue

- La solution de gestion des temps **eTemptation UX** (modules de gestion des temps, Self-Service manager et salariés, interface paie Silae)

Les bénéfices

- Une plus grande transparence pour les salariés
- Un suivi plus rigoureux et plus efficace
- Un accès facilité à l'application pour les élus



« La fiabilité de l'application est très bonne et je n'ai eu à aucun moment besoin d'appeler la hotline. »

UN FONCTIONNEMENT ADAPTÉ AU CONTEXTE DU CSE

Les salariés du CSE de la MAAF peuvent télétravailler 80 jours par an avec un maximum de 2 jours par semaine. Ils font des demandes de télétravail par le self-service d'**eTemptation** qui sont validées par M. Janvier en tenant compte d'une présence minimum sur le site. « Notre politique est d'avoir 3 personnes au minimum présentes sur le site et dans tous les cas, nous cherchons à éviter qu'une personne ne se retrouve seule. Nous préparons donc les plannings à l'avance, de façon collaborative et bien sûr, nous conservons une certaine souplesse » rapporte Pierre Janvier.

Un badgeage 4 fois par jour a été mis en place. Il est effectué directement sur les PC des salariés. Ceux-ci sont soumis au régime des 35 heures avec un système de débit-crédit. Ils peuvent également faire leurs demandes de congés via le workflow d'**eTemptation**, avec un système de validation hiérarchique.

« Sur un plan fonctionnel, la solution répond bien à nos attentes. Nos salariés se sentent à l'aise avec l'outil et n'ont pas eu de difficultés

d'apprentissage. L'application aide à établir une certaine transparence, par exemple pour un salarié qui a commencé tôt le matin et pourrait ressentir une gêne en partant tôt l'après-midi. Le planning de l'équipe est accessible plus facilement depuis un simple navigateur, c'est d'autant plus appréciable avec le télétravail ou l'éloignement géographique. Nous sommes en train de mettre en place l'interface de la solution avec notre paie Silae. Nous envisageons également d'utiliser les capacités d'analyse de l'outil en particulier pour disposer d'éléments quantifiables lors des EIA. La fiabilité de l'application est très bonne et je n'ai eu à aucun moment besoin d'appeler la hotline » poursuit Pierre Janvier.

QUEL CONSEIL DONNER À UN CSE QUI VOUDRAIT SE LANCER DANS UN PROJET DE GTA ?

Pour Pierre Janvier, il est important de rappeler qu'un CSE a les mêmes obligations administratives que tout employeur et est donc soumis aux mêmes contraintes et potentiellement aux mêmes contrôles administratifs. Autant de raisons qui font que le déploiement d'une solution de GTA trouve toute sa justification. « Bien sûr, il y a la difficulté à faire adhérer les permanents au système de pointage et il faut faire preuve de pédagogie. Mais le confort et la transparence apportés compensent la contrainte qui peut être perçue. »

À PROPOS D'HOROQUARTZ >

Créée en 1971, la société Horoquartz a aujourd'hui **deux domaines d'expertise** :

- **Les solutions d'optimisation des ressources humaines avec la suite logicielle eTemptation**, qui propose des modules de gestion des plannings, gestion des temps, suivi des activités et décisionnel.
- **Les systèmes de sûreté et sécurité avec Protecsys 2 Suite** (contrôle d'accès, détection intrusion, supervision, vidéosurveillance, gestion des visiteurs, serrures autonomes).