

PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU 16 NOVEMBRE 2023 DU COMITE SOCIAL ÉCONOMIQUE DE DARTY GRAND OUEST

La réunion se déroule au Centre de Services 8, rue de Bretagne 44240 La Chapelle Sur Erdre.
Début de séance : 09H00.

Présents

Pour la direction :

- Mme. FELDMAN Stéphanie, Directrice des Ressources Humaines ;
- Mme. JUILLIEN Léa, Responsable des Ressources Humaines Exploitation.
- Mme. BACH Karine, Responsable des Ressources Humaines Opération ;
- Mme. GUILLAUME Lucie, Responsable Ressources Humaines Opération ;
- Mme MAUBOUSSIN Claire-Marie, Responsable Ressources Humaines Exploitation.

Invités.

- M. RAYMOND Emmanuel, Directeur de Maintenance
- M. GIRARD Frédéric, Directeur SAV central Tours
- MME DELISLE Elodie, Chef de projet
- M. DODELIN Michael, Directeur de Région Vente
- M DALBIGNAT Maxime, Responsable transporteur, Fnac logistique Massy
- M. MERIEN Guillaume, Référent Pôle Services
- MME SCANDELLA Virginie, intermédiaire AG2R - VIVINTER

Pour les membres titulaires EOT :

- CFDT :**
- M. MARANDEAU Vincent
 - Mme DA ROCHA PEREIRA Isabelle
 - M. GRUDET Loïc
 - Mme ROCHE Virginie
 - M. ROSIEK Gérald

- SL:**
- M. DIOLOGEANT Marc
 - M. HEREDIA Noël
 - Mme N'GOLET Nathalie

- CFTC :**
- Mme LELUBEZ Sabrina
 - M. PHILIPOT Jean-Michel

- CAT :**
- M. BEAUBOIS Iannis
 - Mme PASTERNAK Sylvie

- CGT :**
- M BRIULET Pascal
 - Mme MAZELLA Valérie

Pour les membres titulaires Agent de Maîtrise :

- CFDT :**
- M. BOUGUEREAU Jean Marc

Pour les membres titulaires cadre :

- CFE-CGC :**
- M. HARRE Laurent

Pour les membres suppléants EOT

- CFDT :**
- M. LE CARFF Pascal

SL : - M. BARAN Gianni

CFTC : - M. TALLE Sébastien
- M. Chinan Andy

Représentants Syndicaux :

SL : - MME. ROUSSELIERE claire

CGT : - M. BALUTEAU Franck

CFE-CGC : - M. MARTIN Christophe

CAT : - M. VILLA Francis (RS)

Absents

CFDT : - M. MERRIEN Guillaume

- M. EL AMARTI KARIM (RS)

CFTC : - M. APPLAUSO Giovanni

- M. COMMON TEKIN Muhammed (RS)

Les personnes votantes sont 16 élus titulaires, ainsi que les 4 membres suppléants présents, soit 20 Votants.

Ordre du jour

- 1 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique de l'UES DARTY GRAND OUEST du 19 octobre 2023 (*document joint*).5
- 2 Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST sur le projet de modification des DUERP (documents joints).5
- 3 Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la modification du plan de transport SAV (*document joint*).5
- 4 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Nicolas RENAULT (*document joint*).11
- 5 Information et Consultation des membres du Comité Social et Économique de l'UES Darty Grand Ouest sur la nomination de la référente HSE Marion DI NARO.....12
- 6 Présentation des comptes 2022 de la mutuelle et prévoyance VIVINTER (intervention Mmes RITHIE et SCANDELLA) (*document joint*).14
- 7 PFA : Demande d'information sur le nombre de salariés EOT et AM non-bénéficiaires de la PFA au regard de l'ancienneté et demande d'information du nombre de salariés bénéficiaires par tranche (de 1 an à 2ans ; de 2ans à 4 ans ; plus de 4 ans).16
- 8 Désignation des représentants de proximité.17
- 9 Demande d'informations sur la mise en place de borne de recharge électrique au sein de DGO ? Quelle est la politique de l'entreprise en la matière ?17
- 10 Pourquoi le rapport CSSCT n'est-il pas annexé au projet de PV du CSE ?20
- 11 Il existait dans CHRONOGESTOR des garde-fous en matière de planification des heures des salariés. Pourquoi dans HOROQUARTZ nos accords ne font-ils plus de blocage (Amplitudes horaires de plus de 11 heures, semaines de plus de 44 heures) ?21
- 12 Pourriez-vous nous expliquer pourquoi il y a une différence entre la présentation de la pose des CP en jours ouvrables lors du CSE du 2 juin 2022 et dans la pratique depuis la bascule sur le logiciel HOROQUARTZ ?24
- 13 Nous demandons qu'une note explicative des codes utilisés dans HOROQUARTZ soit remise à l'ensemble des salariés.25
- 14 Les horaires de la journée en RDI doivent-ils apparaître sur le planning remis aux salariés ?26
- 15 Suite à la mise en place du nouveau logiciel « Mon Portail RH », et au regard des informations qui y ont été inscrites, pouvez-vous nous indiquer quelles sont les personnes de l'encadrement (N+1 et/ou autre) qui y ont accès ? De même, quelles sont les personnes qui ont entré les données des salariés ?29
- 16 Point Exploitation :30
 - a) Précisions apportées par la Direction concernant le point litérie présenté lors du CSE du mois de septembre 2023.....30
 - b) Nous demandons qu'un point soit mis en place sur le nombre de vendeurs rattrapés au minimum conventionnel chaque mois dès ce CSE.30
 - c) Pourquoi les élus ne sont-ils pas informés des soirées VIP organisées sur les différents sites de DGO.....30
 - d) Nous demandons un bilan détaillé par magasin des chiffres d'affaires réalisés lors de l'ouverture d'un jour férié, ainsi que la rentabilité par magasin, pour l'année 2022 : (question incomprise le mois dernier) :30
 - CA et rentabilité par magasin pour l'ouverture du lundi 18/04/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le jeudi 26/05/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le lundi 06/06/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le jeudi 14/07/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert 15/08/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le 01/11/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le 11/11/2022

e) Comment DARTY répond à la concurrence (BOULANGER) qui propose aussi un abonnement de réparation en illimité « le club INFINITY » (similaire à la Darty Max) et qui offre toujours la livraison aux clients dès 379€ d'achat ?.....	31
f) Suite à la baisse brutale des primes articles depuis le 19 octobre 2023, pouvez-vous nous expliquer quelle raison particulière vous a amené à effectuer cette baisse pendant une période de faible activité et non comme tous les ans à partir de fin novembre (avant le Black Friday et décembre) ?.....	33
g) Formation : Les avances de frais nécessaires pour assister aux sessions de formation à Paris conduisent des salariés à des difficultés financières malgré les délais de remboursement des notes de frais raccourcis. Nous demandons qu'une solution soit trouvée pour que les formations n'impactent pas économiquement les salariés.	39
17 Point Opération	40
- Comment sont gérés les effectifs lorsque l'activité journalière sur site ne permet pas de remplir l'ensemble des camions de livraison et que le délai de prévenance de modification des plannings est dépassé ? (Ex : la veille pour le lendemain).	40
18 Points divers.	40
19 Discussion sur les activités culturelles et sociales.	41

M. HEREDIA : Lors du précédent CSE, nous avons évoqué le sujet des caméras de surveillance sur le site de Grand-Quevilly. La direction a refusé la demande de retrait ou de déplacement d'une de ces caméras de surveillance qui est située dans l'atelier et qui filme en permanence les salariés. Le 7 novembre 2023, la CNIL a publié la communication suivante : « Géolocalisation des véhicules et vidéosurveillance des salariés, minimisation des données et droits d'opposition. En réponse aux nombreuses plaintes sur ces sujets, la CNIL a rendu dix nouvelles décisions dans le cadre de sa procédure de sanctions simplifiées. /.../ A propos de la vidéosurveillance, la CNIL réaffirme sa doctrine sur le déploiement d'un dispositif de vidéosurveillance qui filme sans raison particulière et de manière constante les salariés à leur poste de travail. En effet, la prévention des accidents de travail et la constitution d'une preuve ne justifient pas la mise en œuvre de la vidéosurveillance en continu des postes de travail. Dans ces conditions, les données à caractère personnel issues du système de vidéosurveillance n'apparaissent ni adéquates ni pertinentes. La surveillance permanente des salariés est, sauf exception, disproportionnée au regard des finalités poursuivies. » Cet article correspond aux propos que j'ai tenus lors du précédent CSE. À ce titre, je vous demande si vous avez changé d'avis concernant la demande de retrait de cette caméra de surveillance ou de modification de son emplacement afin qu'elle ne filme que la porte concernée et non l'atelier dans sa globalité ainsi que les salariés.

Mme GUILLAUME : La caméra est toujours en place dans l'atelier. Le sujet a été transmis au DPO (Délégué à la Protection des Données) et au jour du CSE, aucun retour n'a été transmis, même si des échanges sont intervenus.

M. HEREDIA : Le DPO a été saisi à la suite du CSE du 19 octobre 2023, donc votre sollicitation date d'un mois, je vais aussi faire une demande auprès de ce délégué. Sans réponse de sa part sous un mois, comme je l'avais annoncé je saisiserais la CNIL.
Au regard des éléments du dossier, je serais assez surpris que la CNIL ne demande pas le retrait de cette caméra ou son déplacement.

1 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique de l'UES DARTY GRAND OUEST du 19 octobre 2023.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Compte tenu des modifications apportées, je vous soumetts à l'approbation le procès-verbal du 19 octobre 2023.

Le résultat du vote est le suivant : **2 abstentions et 18 votes favorables.**

Après consultation, le procès-verbal du 19 octobre 2023 est approuvé par les élus du Comité Social Économique.

2 Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST sur le projet de modification des DUERP.

Mme BACH : Nous vous avons transmis 11 DUERP (annexe 1), au jour du CSE, il en reste 18 qui ne sont pas validés.

Le résultat du vote est le suivant : 20 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable sur le projet de modification des DUERP.

M. HARRE : Vous avez relancé les responsables de site ?

Mme BACH : Oui.

3 Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la modification du plan de transport SAV.

Monsieur Girard présente le diaporama (annexe 2).

M. BALUTEAU : Sur la présentation, il est indiqué que des produits ELA du service échanges de Tours sont envoyés à Mitry-Mory, mais actuellement, aucun transporteur n'assure cette livraison et les palettes sont stockées sans être expédiées.

M. GIRARD : Effectivement, ces palettes sont stockées pour ensuite être envoyées une fois ou deux fois par semaine vers Mitry-Mory.

M. BALUTEAU : Apparemment, il n'y a aucun départ, car le transporteur ne vient pas récupérer les palettes.

M. GIRARD : Mitry-Mory ne souhaite pas récupérer ces palettes, car nous sommes en inventaire des pièces majeures. Je peux vous assurer qu'il y a un transporteur qui est affrété pour envoyer les flux vers Mitry-Mory. Nous avons acheté des mètres de plancher afin d'envoyer les flux vers Mitry-Mory.

M. DALBIGNAT : La majorité des produits qui sont déposés en magasin sont gérés directement par le transporteur.

Monsieur GIRARD poursuit la présentation.

Mme ROUSSELIÈRE : Y a-t-il un poids limite pour les caisses ?

M. GIRARD : Les caisses font une quinzaine de kilos au maximum.

Monsieur GIRARD poursuit la présentation.

Mme ROUSSELIÈRE : La définition des ports de charge est différente pour les hommes et les femmes. Apparemment, les femmes ne doivent pas soulever une charge de plus de 10 kg, sachant qu'un broyeur peut peser entre 10 et 30 kg, est-il prévu de mettre en place une signalétique si les caisses dépassent les 10kg ?

Mme JUILLIEN : La réglementation du port de charge tient compte de la fréquence et des outils d'aide à la manutention. Nous avons évoqué ce point en CSSCT avec Madame DI NARO.

Mme ROUSSELIÈRE : Si vous êtes informés que la caisse va être lourde, vous n'allez pas l'appréhender de la même manière qu'une caisse standard.

Mme JUILLIEN : L'idée n'est pas de surcharger les caisses, la consigne est d'avoir deux caisses maximums par niveau. De plus, des chariots à roulettes ont été mis à disposition pour limiter la manutention des caisses.

Mme ROUSSELIÈRE : Nous rentrons dans une période de forte activité commerciale et les réserves seront certainement surchargées, par conséquent, je ne pense pas que la gestion des caisses s'effectuera comme vous l'avez indiquée.

Mme JUILLIEN : Les sites ont déjà reçu les chariots à roulettes donc ils sont déjà stockés dans les réserves.

M. BRIULET : Je suppose que le gain économique a été le principal objectif de cette modification du plan de transport SAV.

M. DALBIGNAT : Notre objectif est principalement un gain opérationnel afin d'acquérir davantage de flexibilité au sein des ateliers.

M. GIRARD : Si un de nos ateliers est confronté à une charge de travail importante, il sera possible de réorienter certains magasins vers un autre atelier.

M. BRIULET : Avez-vous eu des remarques des magasins sur des produits qui ont été endommagés ou perdus pendant le transport ? En effet, au sein des magasins, certains constats ont été faits sur la baisse de la qualité de service dans la récupération des caisses.

M. DALBIGNAT : Si nous comparons avec le précédent prestataire qui était CHRONOPOST qui distribuait sur plusieurs magasins intégrés et franchisés au sein du territoire national, nous avons des taux plus satisfaisants sur la perte et la casse des colis. La traçabilité des colis est nettement meilleure qu'avec le précédent prestataire.

Je vous rejoins sur les délais de livraison, car le prestataire actuel doit livrer davantage de clients. En effet, précédemment, CHRONOPOST n'avait que quatre voire six magasins à livrer dans la journée.

M. GIRARD : Tous les colis ont un numéro de tracking qui apparaît automatiquement sur les dossiers, ce principe permet de faciliter les recherches. Depuis que nous avons démarré ce nouveau plan de transport, nous n'avons quasiment pas de perte de colis, car ceux qui ont été déviés ont été retrouvés.

M. DALBIGNAT : Sur la région des Hauts de France, nous avons déployé ce nouveau plan de transport depuis le mois de mai 2023 et nous sommes à 0,05% des produits transportés qui ont été perdus.

M. BARAN : Apparemment, la livraison des produits hors gabarits comme les aspirateurs-balais qui ne se démontent pas doivent être transportés par la LDK, donc les délais de transport sont nettement plus longs.

M. GIRARD : Le transporteur STERNE est capable de transporter les produits hors gabarits comme les aspirateurs-balais ou les trottinettes. Nous avons fait beaucoup d'efforts sur l'envoi des cartons destinés à l'emballage des trottinettes. Les aspirateurs-balais doivent être transportés directement dans des cartons et envoyés sur le site de Tours via le transporteur STERNE. Tous les aspirateurs-balais et toutes les trottinettes remontent des magasins intégrés ou franchisés directement sur le site de Tours sous un délai de J+1.

Mme MAZELLA : Il me semblait que les trottinettes devaient être démontées pour les placer dans les cartons.

Mme JUILLIEN : J'ai posé la question à Monsieur DODELIN et il m'a indiqué que sur sa région, les trottinettes n'étaient pas démontées.

M. GIRARD : Les produits de mobilité doivent être démontés et intégrés dans des cartons. Précédemment, ces produits ne devaient pas être disposés dans les rolls sans avoir été démontés.

Mme JUILLIEN : Est-ce que les magasins ont les équipements nécessaires pour démonter les trottinettes ?

M. GIRARD : Dans la majorité des produits, il y a, de mémoire, une à deux vis à démonter. Tous les magasins ont une liste d'outillage qui a été commandée et validée par les directeurs de zone. Étant donné que ces produits sont destinés au grand public, il n'est pas nécessaire d'avoir des outils spécifiques pour démonter le guidon pour l'installer dans un carton.

M. MARANDEAU : Si une trottinette est abîmée à son arrivée au comptoir magasin et que le client refuse de réceptionner son produit endommagé, comment fonctionne la prise en charge ?

M. GIRARD : Toutes les trottinettes qui sont expédiées du site de Tours sont reconditionnées dans des cartons neufs. Si un de ces produits arrive abîmé sur le site de Tours, nous analysons l'emballage et nous réparons le produit au sein des ateliers. Si les trottinettes sont correctement démontées et emballées, elles arrivent en bon état à 99% dans les comptoirs ou dans les SAV.

M. MARANDEAU : Nous ne pouvons que nous étonner que les procédures d'emballage des produits soient différentes selon les régions.

M. GIRARD : Il n'y a pas de procédure d'emballage différente selon les régions.

M. MARANDEAU : Madame JUILLIEN a indiqué que selon Monsieur DODELIN, les trottinettes ne devaient pas être démontées.

Mme JUILLIEN : Monsieur DODELIN m'a indiqué qu'à sa connaissance, les trottinettes n'étaient pas démontées, mais je me ferai confirmer cette pratique auprès des magasins.

M. MARANDEAU : Les magasins du secteur de Monsieur DODELIN n'envoient pas leurs produits vers le site de Tours.

M. BRIULET : Est-ce que le transporteur a un volume ou une quantité limitée d'enlèvements de caisses ?

M. GIRARD : Il n'y a pas de quantité limitée. Si ce type de problème est constaté, nous gérons ces anomalies de transport.

M. DALBIGNAT : Si vous êtes confrontés à ce type de problématiques, je vous invite à nous les transmettre et nous contacterons le transporteur afin qu'il affrète un véhicule avec une capacité de chargement supérieure.

M. MERRIEN : Effectivement, nous avons été confrontés à des problématiques localisées sur certains magasins où des transporteurs refusaient de prendre en charge un certain volume de colis, car ils n'avaient pas eu les bonnes informations de la part de leur employeur. Mais ces problématiques ont été résolues de manière très rapide.

M. GIRARD : Nous faisons un point régulier avec les transports STERNE afin de pouvoir leur transmettre les anomalies constatées au jour le jour. Je vous rappelle que nous sommes encore dans une phase de démarrage, des ajustements sont encore à effectuer. Sur les régions des Hauts de France et de la Normandie, il n'y a plus de problème. Les dernières anomalies constatées concernaient les régions du Centre et du Sud de la France.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Apparemment, les caisses ne sont pas étanches et les produits peuvent être abîmés en raison d'un problème d'infiltration d'eau. Quelle est la procédure dans ce cas ?

M. GIRARD : Comme dans les rolls, il ne devrait pas y avoir de problème d'infiltration d'eau dans les caisses. Mais si le transporteur laisse par inadvertance des caisses à l'extérieur et que leur étanchéité n'est pas assurée, je vous invite à nous en avvertir rapidement afin que le SAV gère cette problématique. Effectivement, nous avons eu quelques problèmes d'étanchéité, nous avons géré les problèmes immédiatement, afin que les magasins et les clients ne soient pas en attente de leurs produits.

M. DALBIGNAT : C'est un défaut de procédure de la part du transporteur dans les derniers kilomètres. Ce sont des anomalies que nous réglons directement au cas par cas avec des rappels de procédure auprès des chauffeurs qui n'ont pas manipulé correctement la marchandise. En aucun cas, les caisses ne doivent se retrouver dans un environnement extérieur, elles doivent être soit dans le camion soit dans l'agence du transporteur.

Si cette problématique est constatée, un ticket « ALLOG » doit être édité afin de rappeler la procédure au conducteur chargé de la tournée.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Avez-vous évalué le surcoût lié à la consommation de papier bulle pour les magasins ? En effet, dans la nouvelle procédure d'envoi, il faut ajouter du papier bulle dans le fond des caisses, en plus de l'emballage du produit.

M. GIRARD : Du papier bulle est déjà installé au fond des caisses lors de l'arrivée en magasin, par conséquent, ce système de protection doit être conservé dans les caisses lors de leur remontée vers le site de Tours. De plus, nous ne mettons plus de papier bulle pour caler les produits, mais du papier froissé qui doit aussi être réutilisé lors de la remontée des caisses vers le site de Tours.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Dans votre présentation, il est indiqué qu'il faut mettre les produits dans des caisses tapissées de papier bulle, par conséquent, il faut ajouter ce matériau de protection. À ce titre, avez-vous évalué le surcoût lié à l'utilisation de papier bulle supplémentaire, car ce sont les magasins qui ont la charge et le coût de l'achat de ces rouleaux de papier bulle et non le SAV de Tours ?

M. DALBIGNAT : Je suis d'accord avec vous, mais il est difficile d'évaluer le surcoût du papier bulle lors du passage des rolls vers les caisses d'expédition.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Je suis dubitative sur l'économie escompté réellement sur ce projet, étant donné que vous ne pouvez pas évaluer le surcoût de l'emballage avec du papier bulle sachant que ce matériau de protection est relativement onéreux. D'ailleurs, en magasin, il a été demandé d'être vigilants sur la consommation de papier bulle.

M. DALBIGNAT : Sur DGE, plus de 70% des magasins ont adopté cette nouvelle organisation du plan de transport, donc nous pourrions nous renseigner auprès d'eux afin d'avoir une idée du coût de la consommation du papier bulle.

M. GIRARD : Les magasins franchisés ne nous ont pas transmis ce type de remarque sachant qu'ils mettent nettement moins de produits dans les caisses donc ils utilisent davantage de matériaux de calage.

M. DALBIGNAT : Sur les zones de DGO 1 et 2, nous n'avons pas eu ces remarques sur la consommation de papier bulle.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Je vous fais part de cette remarque, car les magasins intégrés appliquent strictement la procédure et je ne connais pas le process des magasins franchisés.

Mme JUILLIEN : Les magasins franchisés appliquent la même procédure et pourtant ils ne se sont pas plaints des coûts supplémentaires liés à la consommation de papier bulle. De plus, les magasins franchisés doivent supporter leurs coûts alors que pour les magasins intégrés, ils sont répartis par filière. Enfin, les franchisés savent aussi se faire entendre lorsqu'ils sont mécontents.

M. MARANDEAU : Si je comprends bien, ce projet de mise en place des caisses et de modification des lignes de transport est dans la phase finale de déploiement sur le périmètre de DGO, mais il a été lancé depuis plusieurs mois sur les autres UES. Je ne sais pas qui est à l'initiative de ce projet, mais je suis déçu que les élus de DGO soient informés en dernier de sa création, de son lancement et sa finalisation.

Avez-vous mesuré les impacts à court et moyen terme de cette réorganisation sur le volet santé, sécurité et conditions de travail au sein de pôle service ?

M. DALBIGNAT : Plusieurs réunions d'information relatives à ce projet ont été organisées dans les magasins aux mois de juin, juillet et septembre 2023. Les coordinateurs de région ont détaillé le projet à l'ensemble des directeurs de magasin et des DRV. Les sponsors du projet sont la direction atelier et la direction transport afin de mettre en place une organisation homogène. La solution retenue a été celle déjà appliquée depuis plusieurs années sur d'autres régions. Les caisses ont été mises en place sur DGO 1 et 2 depuis 2021 et plus de cinq ans sur DGE.

Nous nous sommes servis de retour d'expérience de DGO 1 et 2, il n'y a pas eu d'alerte, de la part des coordinateurs magasin de cette zone, sur l'accentuation des TMS due à la manipulation des caisses.

Mme JUILLIEN : J'ai contacté DGE et il n'a pas été constaté d'augmentation des accidents de travail ou des maladies professionnelles à la suite de ce changement d'organisation.

M. MARANDEAU : Le changement d'organisation ne peut pas uniquement conduire à une augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles, mais il peut avoir des impacts sur la hausse des arrêts maladie et des départs en raison d'une fatigue supplémentaire.

Mme JUILLIEN : Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont tout de même de bons indicateurs.

M. MARANDEAU : Mais ils ne sont pas les seuls, les arrêts de travail et les départs sont aussi de bons indicateurs. Selon moi, ce changement d'organisation complexifie le travail du pôle service qui est déjà relativement complexe. La situation au sein des pôles service est déjà très tendue, ces collaborateurs sont sollicités pour filtrer, pour vendre du service, pour réaliser leurs tâches initiales : accueillir les clients, les encaisser et délivrer des produits.

Lors de l'application de ce nouveau projet, tous les CPS des plus jeunes au plus expérimentés se sont plaints. En effet, des tâches supplémentaires sont ajoutées à des collaborateurs qui ont déjà une charge de travail relativement importante. Je pense que vous n'imaginez pas le temps dédié à codifier une caisse, de préparer des tickets de mutation, d'emballer des produits, de fermer une caisse, de gérer leur manutention, contrairement à un roll.

Je n'évoque pas des indicateurs, mais un ressenti du terrain, mais peut-être que cet aspect n'intéresse pas la direction.

Je vous invite à ne pas ajouter de tâches supplémentaires au pôle service car les CPS commencent véritablement à saturer.

M. DALBIGNAT : Pourriez-vous me préciser sur quels magasins vous avez pu constater ces problématiques ?

M. MARANDEAU : Je n'évoque pas un magasin particulier, mais en tant qu' élu, je me fais le porte-parole de l'ensemble des salariés de DGO.

M. DALBIGNAT : Je vous rappelle que l'organisation sous forme de rolls était minoritaire par rapport celle des caisses avant le déploiement : DGO sauf les régions 1 et 2 était la seule UES à encore utiliser des rolls.

Comme nous vous l'avons présenté sur le diaporama, nous souhaitons simplifier l'organisation en la mettant en place d'une manière nationale afin d'éviter d'avoir des fonctionnements disparates. Certes, il est nécessaire de coller des étiquettes, mais ce process permet de retrouver plus facilement les colis perdus. Un seul transporteur prend en charge 90% des produits. C'est une avancée technologique qui réclame effectivement une manipulation supplémentaire en collant des étiquettes sur des caisses.

M. MARANDEAU : Monsieur DALBIGNAT, vous minimisez les tâches supplémentaires à réaliser par les CPS en évoquant uniquement le collage d'étiquettes, ce n'est qu'une partie du changement de process.

Dans certains magasins, à l'ouverture voire pour le reste de la journée, il y a l'encadrant et le CPS, ils doivent assurer l'ensemble des tâches inhérentes au magasin. Je ne connais pas l'organisation des magasins de DGE, mais cette organisation en binôme est réelle dans plusieurs magasins de DGO.

Mme JUILLIEN : Monsieur DALBIGNAT a conscience que cette nouvelle organisation a ajouté des tâches supplémentaires pour les CPS, mais globalement, ce nouveau projet est bénéfique pour l'entreprise, car il permet de tracer les produits et d'accentuer la satisfaction des clients.

Dans le cadre de ce projet, Messieurs DALBIGNAT et GIRARD sont en posture d'amélioration continue afin de simplifier au maximum la vie des magasins.

Dès que des problématiques sont identifiées en magasins, elles sont gérées rapidement par Monsieur GIRARD et l'équipe de Monsieur DALBIGNAT.

C'est un projet bénéfique pour l'entreprise, même si j'entends qu'il vient alourdir la tâche des CPS.

M. MARANDEAU : Je n'évoque pas les motivations économiques que je comprends parfaitement, nous sommes dans une phase d'industrialisation et d'uniformisation des process, je vous invite donc à étudier l'organisation et les effectifs des CPS sur DGE.

Mme JUILLIEN : La production est tout aussi challengée sur DGO que sur DGE.

M. DALBIGNAT : Je vous rappelle que DGO 1 et 2 ont adopté cette organisation depuis plus de deux ans.

M. MARANDEAU : Nous avons échangé avec les CPS de DGO 1 et 2, et ils nous ont fait part de leurs problématiques.

M. DALBIGNAT : La seule modification pour DGO 1 et 2 a été le passage vers un seul et unique transporteur.

M. MARANDEAU : Vous évoquez un changement d'organisation que je comprends parfaitement, mais mes propos concernent les conséquences sur la santé et les conditions de travail des salariés que je ne suis pas capable de mesurer n'en ayant pas l'expertise. Mes propos avaient pour objectif de vous faire part des remontées du terrain et que les CPS ne sont pas satisfaits de ce changement d'organisation, peut-être que vous ne vous y intéressez pas, mais je souhaitais l'exprimer.

Mme JUILLIEN : Monsieur MARANDEAU, nous avons fait un point avec Messieurs MERRIEN, GIRARD, DALBIGNAT et LEOUBE pour identifier les irritants au sein des magasins. Monsieur MERRIEN, en tant que RPS référent nous a transmis les problématiques de sa région et la majorité avait été résolue par Messieurs GIRARD et DALBIGNAT. Comme tous changements de process, il y a toujours des problématiques au démarrage et l'objectif est qu'elles soient résolues rapidement et que la communication soit facilitée entre tous les acteurs.

Mme ROUSSELIÈRE : Vous avez évoqué le tracking, est-ce qu'il sera possible de consulter l'historique sur NOMAD pour informer le client qui souhaite avoir des précisions sur l'envoi de son produit ?

M. GIRARD : À chaque envoi, un numéro de tracking est généré avec celui de la mutation et ils sont intégrés dans le dossier. Ces éléments nous permettent d'effectuer des recherches en collaboration avec le transporteur.

Si vous avez besoin de rechercher un colis, il faut nous communiquer le numéro de tracking, nous pouvons alors lancer des recherches auprès du service client du transporteur.

M. HEREDIA : Est-ce qu'à l'avenir, la direction HSE sera associée dans le cadre de ce type de projet ? Personne ne nie l'aspect économique, mais il ne faut pas oublier les aspects liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés, car ils sont tout aussi importants. Pour l'instant, le service RH nous indique que les données sur l'accidentologie ne font apparaître aucun impact de ce changement d'organisation, mais il serait judicieux d'analyser les tendances de ces données dans les mois à venir. Je vous rappelle que les chiffres relatifs à l'accidentologie ne sont pas brillants au sein de DGO et de DARTY en général.

Mme JUILLIEN : Madame DI NARO l'a expliqué lors de son intervention en CSSCT, son arrivée a pour objectif d'infuser une culture HSE au sein du Groupe à plus ou moins long terme.

À l'avenir, chaque collaborateur qui entreprendra un projet devra avoir le réflexe de solliciter Madame DI NARO pour intégrer cette dimension HSE, de la même manière qu'est intégré le processus social et bien d'autres paramètres.

Madame DI NARO nous a indiqué qu'elle avait été sollicitée par certaines directions.

M. HEREDIA : L'avenir nous le dira !

Mme JUILLIEN : Je ne peux pas m'engager au nom de toutes les directions.

M. MARANDEAU : La CFDT s'abstiendra sur cette consultation. Nous comprenons l'aspect économique de ce changement d'organisation et la nécessité de le mener, cependant, nous regrettons qu'il n'y ait eu aucune anticipation de changement dans l'organisation de travail des CPS sur le volet santé, sécurité et conditions de travail.

En effet, vous pouvez me transmettre les données des autres UES, je suis élu au sein du CSE de DGO et je ne me base que sur ce périmètre ; à date, il n'y a eu aucune analyse des conséquences sur l'organisation des pôles service de ce changement de plan de transport SAV.

M. BRIULET : La CGT s'abstiendra aussi pour cette consultation.

Le résultat du vote est le suivant : 20 abstentions.

Les élus émettent donc un vote défavorable sur la modification du plan de transport.

Mme JUILLIEN : Merci, Messieurs GIRARD et DALBIGNAT, pour vos interventions et vos présentations.

4 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Nicolas RENAULT.

Madame MAUBOUSSIN présente la procédure d'inaptitude de Monsieur Nicolas RENAULT (annexe 3).

Mme ROUSSELIÈRE : Cette décision d'inaptitude a été prise lors d'une visite à la Médecine du Travail dans le cadre du suivi habituel des salariés ?

Mme MAUBOUSSIN : Monsieur RENAULT était en arrêt maladie et donc cette décision d'inaptitude a été prise lors de la visite de reprise.

Mme ROUSSELIÈRE : Il n'est pas précisé dans la procédure d'inaptitude si Monsieur RENAULT était en arrêt maladie et si son inaptitude est d'origine professionnelle ou non ?

Mme MAUBOUSSIN : L'inaptitude est d'origine non professionnelle et l'inaptitude de Monsieur RENAULT a été prononcée à la suite d'un long arrêt maladie.

M. MARANDEAU : Pourriez-vous nous préciser le parcours de Monsieur RENAULT ?

Mme MAUBOUSSIN : Monsieur RENAULT a été livreur puis concepteur-vendeur.

M. HEREDIA : Nous ne pouvons pas avoir les détails relatifs à la situation médicale de Monsieur RENAULT, mais la contre-indication du Médecin du Travail sur la proposition d'un poste avec des objectifs commerciaux nous interpelle. En effet, la situation de Monsieur RENAULT s'apparente davantage à des problématiques psychologiques que physiques.

M. MARANDEAU : N'ayant pas eu d'échange avec Monsieur RENAULT, je vais rester mesuré dans mes propos. Monsieur RENAULT était issu des métiers de la livraison et il a intégré le poste de concepteur-vendeur-cuisine, il me semble que les conditions de travail liées à ce métier ne lui convenaient plus. Je m'étonne que la notion d'objectifs commerciaux soit associée au métier de chauffeur-livreur, le métier initial de Monsieur RENAULT.

Mme JUILLIEN : Les restrictions médicales de la Médecine du Travail sont « aucun objectif commercial » et les livreurs en ont.

M. MARANDEAU : La notion d'objectifs commerciaux du métier de concepteur-vendeur-cuisine et celle des livreurs sont complètement différentes. Les objectifs des livreurs concernent la productivité et la vente de services/d'accessoires, mais il n'y a pas d'objectif commercial.

M. HEREDIA : Il ne faut pas confondre « objectif commercial » des vendeurs et « variable » des livreurs et des techniciens.

Mme MAUBOUSSIN : Je vous rappelle que c'est le Médecin du Travail qui a déterminé la contre-indication « poste avec objectifs commerciaux », donc à partir du moment où dans certains postes des objectifs sont déterminés qu'ils soient commerciaux ou de productivité, etc. le Médecin du Travail considère que ces postes sont contre-indiqués pour Monsieur RENAULT.

M. MARANDEAU : La procédure de recherche de reclassement a été respectée, car les postes ont été recherchés sur tout le groupe, en effet, le poste proposé à Monsieur RENAULT est au sein de NATURE ET DÉCOUVERTES. En revanche, je suis surpris qu'il n'y ait pas d'objectif commercial dans cette enseigne.

Mme MAUBOUSSIN : Le poste proposé à Monsieur RENAULT est « agent de fabrication » et NATURE ET DÉCOUVERTES nous a confirmé que ce poste respectait les conditions de la Médecine du Travail.

M. MARANDEAU : Le poste d'agent de fabrication est situé dans quel département ?

Mme MAUBOUSSIN : Le poste est situé à Villeneuve dans les Alpes de Haute Provence.

Mme ROUSSELIÈRE : J'ai retrouvé la fiche de poste « agent de fabrication » à NATURE ET DÉCOUVERTES sur le site de Villeneuve :

Les principales missions sont les suivantes :

- Effectuer les pesées des matières premières,
- Réaliser les réglages nécessaires des machines,
- Réaliser les opérations de production,
- Contrôler la conformité visuelle de sa production,
- Entretien et assurer la maintenance de premier niveau,
- Détecter et signaler les anomalies,
- Mettre en œuvre et suivre le déroulement des fabrications suivant les protocoles définis,
- Assurer la traçabilité des matières premières et la fiabilité des stocks,
- Renseigner les documents de production,
- Assurer l'entretien et le nettoyage du matériel et de l'atelier,
- Port de charges.

M. HEREDIA : Les trois seuls postes à DGO où il n'y a pas d'objectif commercial sont ceux cités dans la procédure d'inaptitude de Monsieur RENAULT ?

Mme FELDMAN : Effectivement au sein de DARTY, il y a peu de postes sans objectif commercial.

M. HEREDIA : Comment le service RH de DGO a-t-il été informé de ce poste d'agent de fabrication au sein de NATURE ET DÉCOUVERTES ?

Mme MAUBOUSSIN : Nous avons effectué une recherche de postes et NATURE ET DÉCOUVERTES nous a averti qu'un poste pourrait être disponible.

Le résultat du vote est le suivant : 18 abstentions et 2 défavorables.

Les élus émettent donc un vote défavorable sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Nicolas RENAULT.

M. HEREDIA : Au titre de l'année 2023, combien de reclassements ont été acceptés ?

Mme JUILLIEN : Je ne peux pas vous répondre, mais ces données seront disponibles dans le Bilan Social.

5 Information et Consultation des membres du Comité Social et Économique de l'UES Darty Grand Ouest sur la désignation de Madame Marion DI NARO, directrice HSE, en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

M. HEREDIA : Est-ce que Madame DI NARO intervient lors du présent CSE ?

Mme JUILLIEN : Madame DI NARO est intervenue, en présentiel, lors de la réunion CSSCT du 14 novembre 2023.

Mme FELDMAN : Madame DI NARO a pris ses fonctions au mois de septembre 2023 et elle ne peut pas être présente à toutes les instances.

M. HEREDIA : Je déplore l'absence de Madame DI NARO lors du CSE sachant que cette instance doit émettre un avis dans le cadre de cette information-consultation. De plus, de nombreux élus du CSE ne sont pas membres de la CSSCT et nous avons des questions à lui poser, je les lui transmettrai par mail.

M. BRIULET : Apparemment, Madame DI NARO travaille à temps plein pour le Groupe donc elle n'est pas salariée de DGO.

Mme JUILLIEN : Effectivement, Madame DI NARO est employée par FDPS.

M. BRIULET : Vous avez évoqué la possibilité de mettre en place des relais, je vous propose que le relai de DGO soit nommé en même temps que l'arrivée de Madame DI NARO.

Mme JUILLIEN : Il paraît judicieux de laisser Madame DI NARO s'installer à son poste et de créer cette nouvelle direction HSE. L'idée est qu'elle réalise un état des lieux, qu'elle mesure le périmètre, les enjeux et l'état d'avancement des sujets HSE sur les différentes UES.

M. BRIULET : Madame FELDMAN a indiqué précédemment que Madame DI NARO ne pouvait être présente sur l'ensemble de sites, à ce titre, il me semble judicieux de nommer des relais HSE, d'autant plus que cette disposition est mentionnée dans le Code du travail. En effet, l'entreprise, en l'occurrence DGO, a la possibilité de nommer plusieurs relais HSE. À défaut, pourrions-nous indiquer que nous nous réservons la possibilité, par la suite, de pouvoir nommer un relai propre à DGO ?

Mme FELDMAN : Nous notons votre remarque.

M. MARANDEAU : Lors de la réunion CSSCT, ses membres ont eu l'occasion d'échanger avec Madame DI NARO qui semble être de bonne volonté pour faire évoluer les mentalités sur les thématiques HSE au sein du Groupe. Par conséquent, la CFDT se positionnera favorablement lors de la consultation. Cependant, nous espérons fortement que le Groupe mette les moyens nécessaires à son activité sur le périmètre des conditions de travail des salariés. À ce titre, j'invite le Groupe à ne pas sous-estimer la nécessité de donner les moyens à Madame DI NARO pour travailler correctement. Sa nomination est une première bonne nouvelle, mais il faut lui donner les moyens de travailler.

M. HEREDIA : Une étude récente d'INRS a démontré le rapport entre les accidents du travail et les performances économiques des entreprises. Cette étude s'est déroulée auprès de 1,9 million d'entreprises sur une durée de 15 ans. Cette étude a démontré qu'une fréquence plus forte d'accidents du travail est associée à une baisse de performance économique de l'entreprise. À ce titre, j'avais une question à poser à Madame DI NARO, mais je lui enverrai.

À de nombreuses reprises en CSE et en CSSCT, les élus et moi-même avons évoqué ce sujet très important des accidents de travail. Il ne s'agit pas de dire que l'entreprise n'agissait pas pour faire baisser le nombre d'accidents du travail qui est très important au sein de DARTY voire du Groupe FNAC-DARTY, mais il était temps qu'au niveau du Groupe, et demain au sein de DGO, nous l'espérons tous qu'un responsable s'attèle, entre autres car ce ne sera pas sa seule mission à l'accidentologie et à la baisse des accidents du travail au sein de l'entreprise.

M. BRIULET : À la CGT, nous voterons favorablement, mais je répète notre alerte. Madame DI NARO sera basée à Ivry au siège du Groupe, donc loin du terrain. Je vous invite très rapidement à proposer un référent HSE sur chaque entreprise afin qu'il existe un relai direct. Cette nomination devrait être mise à l'ordre du jour très rapidement, lors d'un prochain CSE très rapidement afin de renforcer l'équipe HSE qui n'existe pas encore.

Mme JUILLIEN : Madame DI NARO a déjà des relais avec l'équipe RH.

M. BRIULET : Idéalement, un élu du CSE pourrait être ce référent HSE au sein de DGO afin que l'entreprise et les salariés soient représentés sur ce sujet.

M. HARRE : Lors de la CSSCT du 14 novembre 2023, nous avons préconisé à Madame DI NARO de partager avec les instances et les salariés avant de prendre des décisions, car ces deux acteurs sont primordiaux pour remonter les informations du terrain. L'ampleur des tâches et des missions de Madame DI NARO est très importante. La CFE/CGC émettra un avis favorable à la nomination de Madame DI NARO.

Le résultat du vote est le suivant : 20 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable à l'unanimité pour la nomination de la directrice HSE, Madame Marion DI NARO.

6 Présentation des comptes 2022 de la mutuelle et prévoyance VIVINTER (intervention Madame SCANDELLA).

Madame SCANDELLA présente le diaporama (annexe 4).

M. BRIULET : Le ratio 2022 de 145% apparaît comme décalé par rapport à celui de la Branche. Quelles sont les actions mises en place par le Groupe ? J'ai assisté à la présentation des comptes d'AG2R faite à la Branche et les résultats étaient plus satisfaisants.

Mme SCANDELLA : Au regard des comptes déficitaires, une analyse va être menée, notamment par région, afin d'avoir une vision plus détaillée des sinistres incapacités et invalidités, voire décès. Cette analyse permettra d'affiner les résultats des comptes prévoyance et ainsi aider les assurés qui le peuvent à revenir à leur poste de travail ou les accompagner dans ce sens.

Je n'ai pas eu les informations transmises par l'AG2R en Branche, mais je peux noter votre remarque et y répondre ultérieurement par l'intermédiaire de Madame JULLIEN.

M. BRIULET : Historiquement, le ratio de l'entreprise est toujours décalé avec celui de la Branche, par conséquent, avant d'inciter les salariés à reprendre le travail, il y a des actions de prévention à mettre en place.

Mme SCANDELLA : Ces actions de prévention sont en cours. Nous allons aussi diffuser des flyers pour communiquer sur la prévoyance, mais aussi sur les modalités qui doivent être entreprises dans le cas d'arrêt de travail. Nous souhaitons accompagner les salariés lors de situation d'arrêts de travail, d'incapacité, etc. Je pourrai vous apporter davantage d'informations sur ces actions de communication dès lors que l'analyse par région sera finalisée.

M. HEREDIA : En 2021, le ratio de sinistralité avait fortement augmenté, en passant de 180% sur l'année 2020 à 311% en 2021. Les chiffres de l'année 2022 sont, certes, moins élevés, mais encore très forts : 269%. Avez-vous des pistes d'explication de ces forts taux de sinistralité lors de vos échanges avec les services RH des différentes entités de FNAC-DARTY ?

Mme SCANDELLA : En toute transparence, je n'ai pas eu d'échange avec le service RH des différentes entités, mais davantage avec la direction de FNAC-DARTY. Comme vous l'avez rappelé, l'année 2021 a été marquée par un taux de sinistralité très important avec 209 dossiers, l'année 2022 reste aussi très élevée avec 180 dossiers. L'année 2021 a été marquée par de nombreux passages en invalidité et des dossiers d'arrêts de travail déclarés plus tardivement. Par conséquent, l'assureur a mis davantage de provisions mathématiques pour s'assurer de prendre en compte l'ensemble des arrêts de travail.

Monsieur HEREDIA, vous avez évoqué le COVID comme une des raisons de ce phénomène sur les années 2021 et 2022, mais je vous rappelle que nous ne sommes pas informés de la cause de l'arrêt de travail.

Nous avons envisagé, avec la direction de FNAC-DARTY, de mettre en place un travail de cartographie de la sinistralité par région, mais également par établissement, afin d'affiner nos recherches, d'accompagner les salariés et d'assurer de la prévention. Cette cartographie ne pourra être faite qu'avec le soutien de la direction FNAC-DARTY, car certains métiers sont peut-être plus impactés que d'autres, mais nous n'avons pas ces données. Cette analyse devrait être menée dans le courant du premier semestre 2024, elle nous permettra certainement de nous fournir des explications sur ce fort taux de sinistralité, mais aussi de mettre en place des actions d'accompagnement des salariés.

Pour répondre à votre question, Monsieur HEREDIA, je n'ai pas d'élément précis pour expliquer ce taux de sinistralité important depuis ces dernières années, mais je pourrai vous en apporter à l'issue de l'analyse qui sera réalisée.

M. HEREDIA : Si j'ai bien compris, vous allez réaliser cette cartographie en prenant les éléments de 2024 ou ceux de 2021 et 2022 ?

Mme SCANDELLA : Nous ne pourrons pas faire cette analyse sur les données de 2024 ni de 2023, car nous aurons les données de la prévoyance pour cette année, pendant l'été 2024. L'analyse concernera donc les années 2021 et 2022, il me semble que certains comparatifs seront réalisés avec les années précédentes.

M. HEREDIA : Je déplore qu'à la suite de la parution des données de 2021 avec un taux de sinistralité record, aucune analyse n'ait été entreprise. En effet, pour mener des actions qui visent à résoudre une problématique, il est nécessaire d'en cibler les origines : quelles entités, quelles régions, quels métiers, etc. Selon moi, il faut affiner l'analyse tout en respectant le RGPD.
Pourriez-vous nous préciser à quelle date cette cartographie sera finalisée ?
Avez-vous des tendances sur 2023 ?

Mme SCANDELLA : Avec la direction FNAC-DARTY, nous avons défini une date limite dans le premier semestre 2024, mais la date précise n'a pas été validée.
À l'issue de la finalisation de cette cartographie, nous pourrions organiser avec Madame JULLIEN une présentation au CSE.

M. HEREDIA : J'espère que votre analyse prendra aussi en compte les accidents de travail afin qu'il soit possible de réaliser des comparaisons.
Je déplore qu'il ait fallu attendre deux années avec des taux de sinistralité importants avant qu'une analyse soit entreprise, mais vous nous annoncez que cette cartographie sera disponible au premier semestre 2024, dont acte.

Mme SCANDELLA : Je vous remercie pour votre intervention, Monsieur HEREDIA, vos attentes rejoignent les nôtres. Nous allons croiser nos données avec celles de votre direction afin de pouvoir obtenir une cartographie et une analyse détaillées.

M. HARRE : Dans votre analyse des années 2021 et 2022, allez-vous isoler les arrêts de travail pour COVID par rapport aux accidents de travail ?

Mme SCANDELLA : Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour n'importe quel motif, COVID ou accidents de travail, les provisions sur les comptes prévoyance sont les mêmes.
De plus, je vous rappelle que nous n'avons pas connaissance de la raison médicale pour laquelle le salarié est en arrêt de travail.

Mme ROUSSELIÈRE : Pourriez-vous nous donner les définitions de PSAP, PSI, PM, PM MGDC ?

Mme SCANDELLA : Les définitions sont les suivantes :

- PSAP : Provisions pour Sinistres Impayés. Ce sont les sinistres connus qui n'ont pas encore été déclarés.
- PSI : Provisions pour Sinistres Inconnus. Ce sont des dossiers pour des arrêts de travail qui ne sont pas connus par l'assureur, mais qui devront tout de même être réglés dans le futur.
- PM : Provisions Mathématiques. Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail, en invalidité ou en incapacité, l'assureur calcule des provisions mathématiques pour chaque salarié en arrêt de travail en prévision de lui verser ses indemnités de prévoyance.
- PM MGDC : Provisions Mathématiques sur le Maintien de Garantie Décès. Ce sont des provisions mathématiques calculées par chaque salarié en arrêt de travail au cas où il décéderait, car l'assureur devra verser un capital décès aux bénéficiaires.

Madame SCANDELLA poursuit la présentation.

M. MARANDEAU : Dans la Commission Mutuelle, il avait été évoqué de créer une Commission Exceptionnelle qui sera chargée de l'analyse de l'accidentologie, mais aussi de la recherche de solutions, qu'en est-il de la création de cette commission ?

Mme SCANDELLA : La création de cette commission rejoint l'analyse que j'évoquais précédemment qui sera disponible au premier semestre 2024.

M. MARANDEAU : Avez-vous réussi à avancer dans la simplification du processus d'intégration des nouveaux salariés dans la mutuelle ?

Mme SCANDELLA : Le projet d'affiliation en ligne est en cours de finalisation et il devrait pouvoir être disponible dans le premier semestre 2024. Une présentation vous sera faite lors de sa mise en œuvre.

M. BEAUBOIS : Nous regrettons l'augmentation généralisée pour tous les régimes, sachant que le régime de base est excédentaire et deux régimes déficitaires (régime de l'option et de la retraite). À ce titre, nous aurions souhaité que l'augmentation du régime de base soit inférieure aux autres afin de respecter un certain équilibre. Effectivement, ce déséquilibre entre les différents régimes aurait pu être réduit dans le temps et nous regrettons que cette option n'ait pas été retenue.

Mme SCANDELLA : Plusieurs simulations ont été réalisées et effectivement, le résultat du régime des salariés actifs de DARTY compense celui des inactifs et des retraités, mais l'option choisie par le Groupe a été l'augmentation généralisée y compris pour les salariés. Je vous rappelle que la hausse est en moyenne de 1,30€ par mois.

Mme JUILLIEN : Merci Madame SCANDELLA.

Mme FELDMAN : Pour répondre à votre question, Monsieur MARANDEAU, la Commission Exceptionnelle devrait se réunir dans le courant du premier semestre 2024.

7 PFA : Demande d'information sur le nombre de salariés EOT et AM non-bénéficiaires de la PFA au regard de l'ancienneté et demande d'information du nombre de salariés bénéficiaires par tranche (de 1 an à 2 ans ; de 2 ans à 4 ans ; plus de 4 ans).

Mme JUILLIEN : Ci-joint le tableau envoyé par Madame GÉRARD :

tranche de PFA	Nombre de Matricule	
80% salaire fixe ou mini conv	393	De 1 à 2 ans d'anc.
AM	1	
EOT	392	
non bénéficiaire	670	Néant
AM	3	
EOT	667	
80% salaire fixe + variable	427	De 2 à 4 ans d'anc.
AM	8	
EOT	419	
100% du salaire fixe + variable	1228	Plus de 4 ans d'anc
	1	
AM	121	
EOT	1106	
Total général	2718	

- Pour les salariés d'un à deux ans d'ancienneté :
 - o 393 salariés vont bénéficier de la PFA, au regard de leur ancienneté : 1 AM et 392 EOT
- Pour les salariés entre deux et quatre ans d'ancienneté :
 - o 427 bénéficiaires : 8 AM et 419 EOT
- Pour les salariés ayant plus de quatre ans d'ancienneté :
 - o 1228 bénéficiaires : 121 AM, 1106 EOT
- Au regard de leur ancienneté, 670 salariés ne vont pas bénéficier de la PFA : 3 AM et 667 EOT.

M. MARANDEAU : Quasiment 25% des salariés EOT ne bénéficieront pas de la PFA.

Mme FELDMAN : Vous pourrez évoquer ce sujet de la PFA lors des prochaines NAO, mais selon moi, le budget est restreint.

Mme JUILLIEN : De mémoire, Monsieur DE LAPLAGNOLLE avait proposé de revoir les conditions d'attribution de la PFA. Selon les conditions actuelles d'obtention de la PFA, un certain nombre de collaborateurs n'en bénéficient pas la première année de leur arrivée.

M. BEAUBOIS : Nous avons préféré la prime vacance et nous avons fait le bon choix pour les salariés.

M. MARANDEAU : Les modalités d'obtention de la PFA avaient été actées à une période où le turn-over était moins important que les années actuelles.

Mme JUILLIEN : Je vous signale que ces mesures sont coûteuses pour l'entreprise.

8 Désignation des représentants de proximité.

Mme DA ROCHA PEREIRA : La nomination de représentant de proximité pour ce mois est la suivante :

- Sur le site de SAV d'Englos : Monsieur Ludovic GUÉRIN (CFTC)

- **20 votes favorables.**
- **Monsieur GUÉRIN est donc nommé à l'unanimité représentant de proximité sur le SAV d'Englos.**

9 Demande d'informations sur la mise en place de borne de recharge électrique au sein de DGO ? Quelle est la politique de l'entreprise en la matière ?

Monsieur RAYMOND présente le diaporama (annexe 4).

M. RAYMOND : Un appel d'offres a été lancé pour la mise en place de bornes électriques. J'ai pu participer à la soutenance, mais pas sur la constitution du cahier des charges qui a été confié au Bureau Veritas. Cet appel d'offres rentre dans le cadre de la loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités) qui oblige les propriétaires à installer des bornes électriques à hauteur de 5% du nombre de places de parking.

Dans le cadre de la LOM, DARTY a décidé d'installer des bornes électriques sur 33 sites sur le Groupe (entre 10 et 15 pour DGO) pour lesquels l'entreprise est propriétaire. L'appel d'offres concerne trois sites dans chaque filiale.

Le financement est assuré par un tiers investisseur, c'est-à-dire que nous mettons à disposition notre terrain et le tiers investisseur est chargé des travaux, de l'installation des bornes, de la mission de maîtrise d'œuvre, du suivi du projet, de l'entretien, de la maintenance, etc.

Je suis intervenu dans cet appel d'offres pour accompagner VERITAS sur des sujets immobiliers et aussi éviter des impacts sur nos sites.

Le modèle de rémunération de l'entreprise installatrice se fait à la recharge électrique des véhicules. DARTY doit récupérer un loyer dont la somme est assez minime, de plus, l'entreprise bénéficiera d'une participation sur la facturation du temps de charge.

Ce projet s'étale sur une période de 12 ans.

M. HARRE : Ces bornes sont à destination des salariés ou pour tout public ?

M. RAYMOND : Ces bornes seront à destination de tout public, mais aussi des salariés, la recharge sera payante. Un tarif sera négocié par la DAI afin qu'il soit dans le marché, car l'objectif est aussi que les utilisateurs de ces bornes soient des consommateurs dans les magasins DARTY.

Il y aura des systèmes anti-ventouse. Suivant les sites, le nombre de bornes oscillera entre trois à six bornes de tout type de voltage, principalement de l'AC (bornes à charge rapide).

M. HARRE : Je suppose que le prix du chargement sera différent selon le mode de charge.

M. RAYMOND : Je ne peux pas vous répondre catégoriquement, mais je pense, effectivement, que le tarif de recharge est différent selon le type de voltage.

À l'issue de l'appel d'offres, trois entreprises ont été retenues, elles travaillent déjà en partenariat avec des acteurs du secteur du retail. Ces entreprises souhaitent s'implanter sur des parkings dans des secteurs géographiques, elles ne sont évidemment pas présentes. L'objectif est de mettre en place un maillage afin de développer leur réseau, car nous avons de nombreux magasins qui sont situés à proximité de réseaux routiers importants comme le magasin de Tourville qui est situé sur l'axe entre Rouen et Paris.

M. BRIULET : Est-ce que ces installations de bornes électriques auraient pu être à destination uniquement des salariés sans qu'elles soient accessibles au public ? Est-ce que ces installations de bornes électriques auraient été rentables si elles étaient destinées uniquement aux salariés des sites DARTY ?

M. RAYMOND : Ces bornes de recharge sont accessibles à tout public, car la loi LOM impose ce principe : la mobilité doit être accessible à tous les conducteurs de véhicules électriques. Le logo DARTY sera peut-être apposé sur les bornes pour faire de la communication, mais elles n'appartiennent pas à l'entreprise.

M. ROSIEK : Les bornes de recharge électrique pourraient être uniquement réservées aux salariés dès lors que le site n'est pas accessible au public comme celui de La Chapelle-Sur-Erdre.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Est-ce que les salariés pourront recharger leur véhicule à ces bornes situées à proximité des magasins ? Mon interrogation est que certains responsables pourraient refuser aux salariés de charger leurs véhicules sous prétexte que ces bornes sont uniquement destinées au public.

M. RAYMOND : L'accès est libre donc les salariés pourront bien évidemment avoir accès aux bornes. Avec le système anti-ventouse, à l'issue du chargement, si le véhicule est toujours stationné, le paiement de la recharge sera majoré.

Il a été évoqué de mettre en place une tarification préférentielle pour les salariés, mais je ne sais pas si ce principe a été acté.

M. BEAUBOIS : Lors de la commande des véhicules électriques pour les sites SAV, il avait été demandé d'installer des bornes sur ces plateformes. Avez-vous évoqué ce sujet lors de la constitution de l'appel d'offres ?

M. RAYMOND : Je n'ai pas d'information sur la filière SAV. Mais je peux vous expliquer que pour installer quatre bornes à recharge rapide, il faut installer un transformateur d'où le recours à des tiers investisseurs, car ces travaux sont extrêmement coûteux.

M. BEAUBOIS : Concrètement, l'installation de bornes électriques sur les sites SAV n'est pas à l'ordre du jour.

M. RAYMOND : Effectivement, pour l'instant le projet n'est pas lancé. Mais sur le site de Grand-Quevilly, un transformateur est déjà installé, donc l'installation de bornes électriques pourrait être envisagée tout en étudiant la capacité du transformateur. De plus, il faut aussi tenir compte de la consommation notamment dans le cadre des bornes à recharge rapide pour que le temps de chargement ne soit pas trop long.

M. HARRE : Combien faut-il de kVa pour une charge rapide ? Quelle la consommation des bornes à charge rapide ?

M. RAYMOND : Au maximum, en tarif jaune avec 250 kVa uniquement dédiés à la recharge, il est possible d'installer deux bornes à recharge rapide pour quatre voitures qui consomment en moyenne 80 kVa.

M. HEREDIA : Dans la loi LOM, jusqu'à 40 places, 5% doivent être dédiées à des bornes électriques, mais au-delà de 40 places, l'obligation passe à 10%. À ce titre, existe-t-il des sites dont nous sommes propriétaires, qui sont concernés par ces 10% ?

M. RAYMOND : Je ne peux pas vous répondre. Je vous signale que la loi LOM sera certainement modifiée, car certaines de ses prérogatives ne peuvent pas être appliquées dans les petites et moyennes structures.

M. HEREDIA : Sur certains sites, le nombre de bornes de recharge pourrait osciller entre trois et six.

M. RAYMOND : Sur DGO, le nombre maximum est de six bornes.

M. HEREDIA : Le site qui a six bornes est-il concerné par le taux à 5% ou à 10% ?

M. RAYMOND : Je ne peux pas vous répondre. Effectivement, le Groupe respecte ce principe de répartition suivant le nombre de places, mais lors des travaux, s'il est possible d'ajouter une borne et passer au-delà de la limite de 5%, bien évidemment, qu'elle sera installée afin d'être excédentaire sur ce site.

M. HEREDIA : Sur le site de Grand-Quevilly où DARTY n'est plus propriétaire, est-ce que l'installation de bornes a été évoquée lors de la vente du site sachant qu'il y a plus de quarante places et que dans le cadre d'un bâtiment tertiaire ou d'une industrie, le ratio est de 20% ?

M. RAYMOND : J'avais espéré que dans le cadre de la négociation de l'achat, DARTY ne serait plus propriétaire du transformateur, la société reste donc responsable de son installation et de sa maintenance. Des travaux de rénovation sont planifiés, car seule la maintenance lourde a été assurée par le propriétaire. Dans le cadre de ces futurs travaux de rénovation, nous allons intégrer l'augmentation d'un transformateur afin de répondre à des besoins ultérieurs, qui aujourd'hui, ne sont pas identifiés.

M. BRIULET : Cette question a été posée par la CGT. À ce titre, je souhaiterais quelques éclaircissements : si DARTY est propriétaire des sites, la volonté est d'installer des bornes, mais si ces sites sont la propriété du bailleur, est ce que DARTY va négocier avec lui pour l'inciter à installer des bornes ?

M. RAYMOND : L'objectif est d'accompagner le bailleur. Ces dossiers d'installation de bornes doivent être négociés entre les locataires et les propriétaires.

M. BRIULET : Apparemment, sur le site de Tours, il avait été annoncé l'installation de bornes électriques et ce projet n'a pas été finalisé. Est-ce que des discussions ont été engagées avec le bailleur pour tenter d'avancer sur ce sujet ?

M. RAYMOND : Je ne peux pas vous répondre, car c'est un sujet qui concerne la Direction Juridique et Immobilière dont je ne fais pas partie. L'installation de bornes électriques était plus facile sur les magasins dont nous sommes majoritairement propriétaires, ce qui n'est pas le cas pour les SAV. Cette première étape nous permettait de nous familiariser avec la loi LOM et la démarche RSE. Il me semble que des tests ont été réalisés sur certains sites SAV comme celui d'Auxerre, mais je n'ai pas davantage d'informations.

M. BRIULET : J'invite la direction à relancer les négociations avec les bailleurs notamment sur les SAV, car une attente a été créée sur certains sites et il serait judicieux d'avancer sur ces sujets.

M. CHINAN : Vous attendez l'aval des tiers investisseurs pour choisir l'abonnement adéquat et modifier le compteur si cela est nécessaire ?

M. RAYMOND : Les tiers investisseurs prennent en charge la totalité des travaux.

M. CHINAN : Le compteur appartient au site, donc ces travaux seront à la charge du magasin.

M. RAYMOND : Une nouvelle alimentation sera installée au sein du site, mais je vous le rappelle que dans le cadre de l'intégration de tiers investisseurs, les magasins ne supporteront aucune charge.

M. MARANDEAU : L'entreprise ne fait que respecter les obligations légales de la loi de LOM dans l'installation des bornes de recharge et elle cherche le moyen économique afin que cette installation soit la moins coûteuse possible. À ce titre, l'entreprise a fait appel à des tiers investisseurs auxquels seront loués des espaces de parking afin qu'ils installent des bornes ; en contrepartie, ils prennent en charge la totalité de l'installation des bornes : du groupe technique ENEDIS jusqu'à l'arrivée des lignes électriques.

Est-ce que les travaux engagés sur les sites permettront de faire évoluer le nombre de bornes électriques par site ? Ou est-ce que l'entreprise se limitera au respect strict de la loi LOM ? Est-ce que l'entreprise a la volonté d'aller plus loin dans la démarche RSE et équiper potentiellement des sites SAV pour lesquels, pour l'instant, il n'y a aucune obligation légale ? De plus, étant donné que l'entreprise n'est majoritairement pas propriétaire de ces sites SAV, est-ce que des projets ont été enclenchés avec les propriétaires de ces sites ? En effet, le Gouvernement a une forte ambition de se diriger vers l'énergie verte, d'ailleurs, en théorie, à la fin de l'année 2035, plus aucun véhicule thermique ne sera vendu.

M. RAYMOND : J'ai eu connaissance de cet appel d'offres il y a un mois et demi, afin de participer à la soutenance dans le cadre des aspects techniques. Par conséquent, je n'ai pas de vision technique des futurs déploiements.

M. MARANDEAU : Est-ce que l'impact et la conséquence des travaux sur l'immobilisation du parking des magasins ont été mesurés, sachant que les places réservées aux bornes de recharge sont situées devant le magasin ?

M. RAYMOND : Ces sujets ont été validés avec les DRV. La durée des travaux sera de quatre semaines : les deux premières semaines sont dédiées au nettoyage et au curage des VRD pour le passage du réseau ensuite, les bornes pré-équipées sont installées avec la signalétique au sol pendant les deux dernières semaines.

M. MARANDEAU : Je suppose que ces travaux ne seront pas réalisés pendant des périodes de forte activité commerciale.

M. RAYMOND : Comme nous le faisons actuellement pour les travaux de maintenance, nous évitons de les réaliser pendant de forte activité commerciale.

M. MARANDEAU : Selon la loi Élan, le Groupe doit réaliser un certain pourcentage d'économies d'énergie dans les bâtiments dont le Groupe est propriétaire. Pourriez-vous nous apporter des précisions sur les travaux effectués dans le cadre de cette loi ?

M. RAYMOND : Nous avons modifié les luminaires des magasins en les passant en Led, avec les travaux de relamping, ce qui représente entre 10% et 15% d'économie. Il y a trois impacts forts sur le bilan de la maîtrise énergétique de nos bâtiments : basculement d'une partie des magasins sur le Led, investissement sur des GTB EFICIA avec ÉNERGIE CENTER qui pilote à distance nos équipements (éclairage, CVC, etc.) et la régulation de nos températures (principe de 19°-26°) qui n'est pas simple à mettre en place selon la typologie de nos bâtiments (inertie et passives thermiques). Ces trois actions devraient nous mener à réduire notre consommation de 30% d'ici à 2030. Il sera ensuite difficile de mettre en place d'autres leviers, à part étudier l'isolation de nos bâtiments dans le cas où nous sommes propriétaires.

M. MARANDEAU : Monsieur RAYMOND, pensez-vous que l'installation de panneaux photovoltaïques a été envisagée ?

M. RAYMOND : Ce sont des solutions qui peuvent être envisagées dans le cadre de la loi LOM, mais certains éléments de cette loi, comme je le précisais précédemment, sont en cours de modifications afin que toutes les structures - y compris de petite ou moyenne taille - puissent se conformer à la loi LOM.

M. MARANDEAU : Il faut aussi que ces investissements soient rentables pour les tiers investisseurs.

M. HEREDIA : Sauf erreur de ma part, l'obligation de l'installation des bornes électriques dans le cadre de la loi LOM doit prendre effet le 1^{er} janvier 2025, à ce titre, est-ce que le Groupe pourra respecter ce délai ?

M. RAYMOND : Dans le cas où nous sommes propriétaires des sites, nous pourrions respecter cette échéance.

M. HEREDIA : Pour le site de Grand-Quevilly où nous ne sommes pas propriétaires, le bailleur a la même obligation d'installation de bornes électriques ?

M. RAYMOND : Je ne sais pas, car les réglementations sont différentes entre les établissements recevant du public et les bâtiments tertiaires ou industriels.

M. HEREDIA : Visiblement, l'échéance du 1^{er} janvier 2025 est la même pour tous les bâtiments.

M. RAYMOND : Personnellement, cette échéance du 1^{er} janvier 2025 sera difficilement respectée pour les bâtiments tertiaires et industriels étant donné qu'il faudra engager des négociations avec des syndicats. Dans certaines zones commerciales, les propriétaires sont multiples et les négociations seront certainement compliquées à finaliser pour le 1^{er} janvier 2025, à ce titre, personnellement, je pense qu'il y aura des marges de tolérance.

Notre objectif, en tant que propriétaire des magasins, est de se conformer à la loi au 1^{er} janvier 2025. Le plan d'investissement a été établi sur deux ans afin d'assurer l'équipement de la totalité des sites.

Monsieur RAYMOND poursuit la présentation.

M. RAYMOND : Les chargements seront possibles par carte bancaire, par carte d'abonnement, par des applications liées à la mobilité, etc.

M. BRIULET : Merci pour votre présentation, Monsieur RAYMOND.

M. MARANDEAU : Avez-vous la liste des magasins concernés ?

M. RAYMOND : Je vous transmettrais la liste des magasins concernés ultérieurement.

Mme JUILLIEN : Merci Monsieur RAYMOND.

10 Pourquoi le rapport CSSCT n'est-il pas annexé au projet de PV du CSE ?

Mme JUILLIEN : Historiquement, le rapport de la CSSCT n'était pas annexé au PV de CSE.

M. HARRE : Le procès-verbal du CSE est déjà relativement conséquent, il ne me semble pas judicieux d'y ajouter le rapport de la CSSCT, car il ne sera pas lu.

M. MARANDEAU : Notre prestataire rédactrice rédige ces rapports CSSCT et je déplore qu'ils ne soient pas lisibles et disponibles pour les salariés. À ce titre, je demande que le rapport de la CSSCT soit annexé au PV afin que les salariés qui souhaitent le lire puissent le faire.

Mme MAZELLA : Le CSSCT est une commission du CSE de plus, tous les élus du CSE ne sont pas membres de la CSSCT, par conséquent, il est important que le rapport de la CSSCT soit annexé au PV du CSE.

M. HARRE : Est-ce que le rapport de la CSSCT est annexé au PV du CSE ou est-il intégré dans le PV ?

NLDR : Les élus du CSE décident que le rapport de la CSSCT soit annexé au PV du CSE.

11 Il existait dans CHRONOGESTOR des garde-fous en matière de planification des heures des salariés. Pourquoi dans HOROQUARTZ nos accords ne font-ils plus de blocage (Amplitudes horaires de plus de 11 heures, semaines de plus de 44 heures) ?

Mme DELISLE : Des garde-fous ont été paramétrés dans HOROQUARTZ, effectivement, il n'y a pas de blocage, mais un déclenchement d'anomalies. La graduation de ces anomalies est de 5 à 9, sachant que celles concernant le temps de travail (amplitude horaire, semaines de plus de 44 heures, etc.) sont notées 8. La notation 9 – bloquante - concerne une incohérence totale qui empêche le calcul des éléments nécessaires à la réalisation de la paye.

Nous encourageons les managers à contrôler les anomalies que nous transmettons et éventuellement à les corriger.

Si un collaborateur réalise plus de 44 heures par semaine ou plus de 11 heures par jour, l'anomalie n'est pas bloquante, car nous devons pouvoir saisir les heures sur HOROQUARTZ et ainsi le rémunérer en conséquence.

M. MARANDEAU : Sur les plannings, nous avons pu contraster des temps de travail de 48 heures, 49 heures voire 50 heures. Sans infantiliser les managers, précédemment, il y avait des systèmes de blocage qui les alertaient dès que le temps de travail dépassait 44 heures. Je comprends votre argument, Madame DELISLE, sur le fait que s'il y a des blocages, les heures au-delà de 44 heures ne pourront pas être comptabilisées, mais les plannings affichent tout de même des temps de travail de 48 heures, 49 heures voire 50 heures. Je ne suis pas certain que votre système de graduation soit correctement compris par les managers.

Mme DELISLE : Si nous mettons une graduation 9 sur ces anomalies, le risque est que les calculs soient bloqués pour les collaborateurs concernés et que les éléments ne puissent pas être envoyés au service paye. Si une semaine de 46 h n'est pas comptabilisée, je pense que vous me reprocheriez de ne pas avoir correctement rémunéré le collaborateur.

M. MARANDEAU : J'ai compris la logique, car il ne faut pas que les heures réalisées au-delà de 44h soient considérées comme du travail dissimulé. Mais les retours que nous avons eus sont que certaines semaines font effectivement 50h, car il n'y a pas de blocage, ce n'est pas parce que l'outil le permet qu'il faille effectivement le faire.

Mme FELDMAN : Serait-il possible de mettre des alertes sous forme de « pop-up » ?

Mme DELISLE : Ce principe existe déjà dans la planification.

M. MARANDEAU : Est-ce que ces alertes apparaissent dans la planification ou lors des envois à l'outil de paye ?

Mme DELISLE : Ces alertes apparaissent à la planification.

M. MARANDEAU : Par conséquent, je ne comprends pas que des semaines à 50 heures soient visibles sur les plannings.

Mme JUILLIEN : Nous avons déjà fait des rappels aux managers, mais j'invite les élus à nous transmettre des cas précis où ils ont constaté des dépassements.

Mme DELISLE : S'il y a un dépassement sur une plage de travail, HOROQUARTZ nous le signalera immédiatement et nous demandera si nous souhaitons ou pas valider ce dépassement.

M. BRIULET : Si je comprends bien, il y a une alerte, mais elle n'est pas prise en compte. J'ai pu constater des plannings de 47 heures hors soirée VIP. Qui prend la décision de planification des horaires ? Ce sont les responsables de sites qui malgré les alertes, continuent de planifier des semaines de 47 heures. Ma question s'adresse au service RH : est-ce que des consignes sont transmises aux directeurs sur le dépassement des 44 heures ?

Mme JUILLIEN : Les consignes transmises aux directeurs sont un rappel aux règles relatives à la durée du temps de travail. D'ailleurs, lorsqu'il y a des soirées VIP, nous en profitons pour transmettre des exemples et faire des rappels. À ce titre, je réitère ma demande : si vous constatez que sur certains sites, les règles ne sont pas respectées, je vous invite à nous en informer afin que nous les rappelions spécifiquement aux directeurs concernés.

Comme l'a évoqué Madame DELISLE, il existe des alertes qui ne sont pas bloquantes afin que le paiement des heures effectuées soit possible.

Pour autant, les règles doivent être respectées et le temps de travail hebdomadaire ou quotidien ne doit pas être dépassé. Par conséquent, si les élus constatent des dépassements, il est important qu'ils transmettent ces cas au service RH afin qu'un rappel soit fait aux managers concernés.

M. BRIULET : Nous avons l'impression que l'exception devient la règle !

Mme JUILLIEN : Il faut laisser le temps aux managers de s'approprier l'outil, effectivement, il faut éviter la confusion sur le fait qu'un dépassement du temps de travail ne soit pas bloqué, mais pour autant il n'est pas autorisé.

Mme LELUBEZ : Les directeurs considèrent qu'étant donné que le dépassement n'est pas bloquant, il est autorisé. Il est important qu'un rappel soit envoyé à tous les managers, car nous ne pouvons pas vous donner tous les exemples que nous avons recensés.

M. MARANDEAU : Les élus n'ont pas le don d'ubiquité, ils ne peuvent pas être informés des problématiques sur tous les magasins.

Mme JUILLIEN : Manifestement, vous êtes plusieurs élus à l'avoir constaté, par conséquent, vous pouvez nous transmettre les sites où ces dépassements ont été observés.

M. DIOLOGEANT : Précédemment, lorsque des salariés dépassaient l'amplitude horaire, ils pouvaient décaler sur les jours suivants. Avec ce principe, les dépassements sont clairement identifiés.

Mme JUILLIEN : Je suis d'accord avec vous, Monsieur DIOLOGEANT.

Mme FELDMAN : Il est nécessaire que vous nous transmettiez des exemples concrets. Il paraît impensable que les responsables de site ne soient pas informés que légalement les salariés ne peuvent pas travailler 50 heures par semaine.

Mme JUILLIEN : Nous allons nous assurer que le changement d'outil ne génère pas des confusions auprès des directeurs de site, nous allons leur repasser le message. Mais la meilleure solution est que si les élus constatent des dépassements sur certains sites, nous les invitons à nous les transmettre, car il est toujours plus percutant de faire un rappel spécifique à un responsable plutôt qu'un rappel général.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Les élus du CSE ne peuvent pas se déplacer dans tous les magasins pour constater des dépassements sur les horaires de travail, à ce titre, je vous invite à communiquer auprès des responsables afin qu'ils éditent un planning qui ne dépasse pas 44 heures.

De plus, il est indispensable que vous expliquiez aux managers comment imprimer les plannings, car dans certains magasins, le temps théorique planifié semaine n'est même pas affiché, c'est un laxisme qui ne devrait pas exister.

Mme JUILLIEN : Ce n'est pas du laxisme, nous venons de changer d'outil et il faut laisser le temps au manager de se l'approprier.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Depuis combien de temps avons-nous changé d'outil ?

Mme FELDMAN : Le nouvel outil est en place depuis deux mois. Mais je suis d'accord avec vous, c'est une problématique pour certains magasins.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Apparemment l'outil fonctionne correctement à la FNAC.

Mme DELISLE : La FNAC travaille avec cet outil depuis quatorze ans.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Lors de la mise en place de ce nouvel outil, à la FNAC, y a-t-il eu autant de problèmes au démarrage ?

Mme DELISLE : Il y a eu beaucoup plus de problèmes lors du démarrage de l'outil à la FNAC.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Pourriez-vous nous dire quand seront enfin résolues les différentes problématiques ? Il serait indispensable qu'une procédure soit envoyée aux managers afin qu'ils puissent imprimer les plannings avec le temps théorique planifié semaine.

Mme DELISLE : Je vais répondre aux questions que vous avez posées précédemment. Tout d'abord, je suis surprise de votre remarque sur le fait que les managers ne puissent pas imprimer les plannings avec le temps théorique, car nous avons préparé aux managers une édition « clef en main ». Lorsque j'organise des ateliers avec des petits groupes de managers, je réexplique la procédure et je leur montre comment ils peuvent obtenir des options d'affichage pour mentionner les informations qu'ils souhaitent. Normalement, le cumul des heures doit s'afficher en début de ligne. Je peux effectivement refaire une procédure « pas à pas » afin que ces problématiques soient résolues et que les managers aient des explications supplémentaires pour réaliser cette impression.

Je peux vous rassurer quant à l'affichage règlementaire du planning avec les horaires de travail, le cumul hebdomadaire, etc.

Mme MAZELLA : Est-il possible d'avoir des plannings individuels ?

Mme DELISLE : Les managers ont la possibilité d'imprimer le planning pour une équipe, un magasin entier ou pour un collaborateur.

Mme JUILLIEN : Nous renverrons la procédure d'impression, car certains directeurs se sont plaints de ne pas réussir à afficher le planning.

M. DIOLOGEANT : Le service paye peut aussi alerter le service RH en cas de dépassement de la durée de travail hebdomadaire afin qu'il puisse contacter le site concerné.

Mme JUILLIEN : Le service paye n'a pas la même visibilité sur HOROQUARTZ comme il l'avait précédemment sur CHRONOGESTOR. L'objectif du projet était de rendre les managers autonomes.

Mme DELISLE : Le service paye ne réalise pas ce type de contrôles. En revanche, dans le cadre du lancement, nous effectuons des contrôles de masse en fin de mois, si nous observons des éléments incohérents et que nous estimons qu'il y a une erreur de saisie, nous alertons directement le manager afin qu'il fasse la correction avant la clôture du mois.

De plus, lors des ateliers que nous organisons, nous donnons des astuces aux responsables de site afin qu'ils puissent identifier rapidement les anomalies et qu'ils puissent les corriger, soit pour la paye du mois ou à long terme, pour le calcul de l'annualisation.

Mme ROUSSELIÈRE : Sur des semaines avec un jour férié où notre site était fermé, aucun RH n'était positionné donc ces sept heures étaient comptabilisées en modulation, c'est-à-dire cinq jours travaillés ajoutés au jour férié.

Mme JUILLIEN : Si j'ai compris votre question, cette problématique est liée à l'oubli du responsable de poser un JFC ? Effectivement, il y a eu une certaine confusion lors de la mise en place du nouvel outil, certains managers ne savaient pas que la pose des JFC s'effectuait via le portail RH, nous avons dû, à plusieurs reprises, repasser les informations et selon moi, la majorité des managers sont informés, par conséquent, progressivement les anomalies vont se résoudre.

Mme ROUSSELIÈRE : Si le site est fermé lors d'un jour férié, les JFC sont imposés ?

Mme JUILLIEN : Oui, si la personne ne travaille pas sauf dans le cas où ce jour férié est sur son RH habituel. Mais si le jour férié n'est pas sur le RH habituel du salarié et qu'il était censé travailler, il faut que le manager saisisse le JFC, de la même manière que CHRONOGESTOR.

M. MARANDEAU : Je ne comprends pas la règle spécifique du jour férié sur le jour de RH habituel ?

Mme JUILLIEN : C'est la règle.

M. MARANDEAU : L'accord précise que si le jour férié coïncide avec le jour de repos y compris le repos dominical, il est attribué un jour de repos supplémentaire dans la semaine.

Mme JUILLIEN : Je suis d'accord avec vous, le jour férié n'est pas déduit de son compteur si le salarié est en RH.

M. MARANDEAU : Non, il devrait être positionné en jour férié et donner un RH supplémentaire dans la semaine, ce sont les termes de l'accord, article 4 : en cas de repos coïncidant avec un jour férié, si le site est fermé, un jour férié est donné et un RH supplémentaire est attribué au collaborateur dans la semaine.

Mme JUILLIEN : Depuis mon arrivée à DGO, je vous ai présenté à plusieurs reprises la méthode de calcul et vous ne m'avez jamais fait de remarque. Nous ne décomptons pas le jour férié, nous laissons le RH tel qu'il est positionné, mais étant donné que nous ne mettons pas de JFC, le jour férié n'est pas déduit du compteur.

M. MARANDEAU : J'entends que le collaborateur puisse accepter ce principe, mais l'accord précise que lorsque le repos dominical coïncide avec le jour férié y compris le repos hebdomadaire, il est attribué un jour de repos supplémentaire au salarié, selon l'article 4.

Mme JUILLIEN : Ce jour de repos supplémentaire n'est pas forcément à poser sur la même semaine, il peut rentrer dans le compteur du salarié.

M. MARANDEAU : Non, car il faut distinguer le repos hebdomadaire du jour férié au choix.

Mme JUILLIEN : Je ne suis pas certaine que ce soit un véritable souhait des salariés.

M. MARANDEAU : Je ne connais pas les souhaits de tous les salariés et si un salarié décide de faire appliquer ce principe, mais je vous invite à le respecter scrupuleusement.

12 Pourriez-vous nous expliquer pourquoi il y a une différence entre la présentation de la pose des CP en jours ouvrables lors du CSE du 2 juin 2022 et dans la pratique depuis la bascule sur le logiciel HOROQUARTZ ?

Mme JUILLIEN : Nous souhaiterions avoir des précisions sur cette question.

Mme LELUBEZ : Il nous avait été expliqué que si un collaborateur souhaitait poser six jours de congés, son premier jour devait être RH et son jour de retour était considéré comme CP. Pour les managers qui ont une journée de repos le lundi, ils posent leurs congés du lundi au samedi, mais est-ce qu'ils n'auront pas un jour supplémentaire de congés de décompté ?

Mme DELISLE : La comptabilisation des jours de congés s'effectue sur le portail RH, ils sont décomptés automatiquement donc les managers ne peuvent pas avoir de mauvaise surprise. Une fois que la pose des congés est validée, le compteur est mis à jour donc les managers savent exactement les jours décomptés. La redescende d'information sur HOROQUARTZ n'aura pas d'incidence sur le compteur de congés payés du collaborateur, car c'est le service paye qui gère les droits à congés.

Mme LELUBEZ : Donc les responsables qui inscrivent leurs jours de congés du lundi au samedi, n'auront pas un jour supplémentaire de CP de décompter sur la semaine suivante, lors de leur reprise.

Mme DELISLE : Six jours de congés seront décomptés sur la semaine.

Mme LELUBEZ : Ce n'est pas la règle qui nous a été transmise au mois de juin 2022.

Mme JUILLIEN : Peu importe la manière dont sont posés les congés payés, c'est le service paye qui est garant du nombre de congés payés. Par conséquent, si un manager ne pose pas correctement ces congés, le service paye décompte les six jours.

M. HEREDIA : Je vous rappelle qu'il avait été évoqué un retour au calcul en jours ouvrés, est-ce que ce projet est abandonné ?

Mme FELDMAN : Non, ce chantier n'est pas abandonné, il serait vraisemblablement reporté en 2024 ou 2025, mais si vous me le permettez, j'interrogerai le service paye dans trois ou quatre mois, car il est actuellement en réelle surcharge de travail.

Mme DELISLE : Ce projet est toujours d'actualité, mais il est nécessaire de stabiliser tous les éléments relatifs à la paye et à HOROQUARTZ avant de reprendre ce projet.

Mme PASTERNAK : Vous avez indiqué que pour une semaine de vacances, 35 heures sur six jours étaient décomptées, je ne comprends pas pourquoi sur le décompte du mois, il est indiqué 28h pour une semaine, car, alors, certaines heures ne seraient pas comptabilisées dans la modulation.

Mme JUILLIEN : A priori, il y a une problématique dans le paramétrage qui a été transmise au SIRH et elle est en cours de résolution.

Mme DELISLE : Le correctif doit être livré dans le courant du mois de novembre 2023.

13 Nous demandons qu'une note explicative des codes utilisés dans HOROQUARTZ soit remise à l'ensemble des salariés.

Mme JUILLIEN : Ces codes sont très nombreux donc il ne sera pas possible de transmettre ces listes. Mais si vous avez besoin de précisions ou d'explications sur certains codes notamment ceux utilisés couramment, n'hésitez pas à nous faire part.

Mme DELISLE : La majorité des codes a été reprise de CHRONOGESTOR, mais peut-être que certains codes sont nouveaux.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Pourriez-vous nous donner s'il vous plaît les définitions des codes suivants : HDYN, REPC, FAH

Mme DELISLE : Ce ne sont pas des codes, mais des profils. Ci-dessous les définitions des profils demandés :

- HDYN : ce sont les horaires dynamiques, c'est le profil de la journée sur lequel des plages horaires sont renseignées par défaut tous les autres jours sont en repos. C'est l'inverse du forfait jour (FJ). Ce profil concerne tous les salariés sauf ceux en forfait jour.
- REPC : c'est le repos contractuel qui est enregistré de manière théorique dans le dossier du collaborateur au sein du service paye. Si un salarié est en RTT par exemple, le poids moyen de la journée sera la base du contrat - 35 heures - divisée par le nombre de jours travaillés - 5 jours - ainsi que les deux jours de repos contractuel théorique, soit une absence d'une valeur de 7 heures. Si ce REPC ne convient pas au manager, il peut demander au service paye de modifier le jour théorique de repos.
- FAH : c'est un motif d'absence pour formation à destination des alternants.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Je ne comprends pas que des horaires soient affichés sur un jour férié.

Mme DELISLE : S'il est indiqué « jour férié » et non JFC, c'est juste une information calendaire.

Mme PASTERNAK : Quelle est la signification du code D08 ?

Mme DELISLE : Ce sont les heures de délégation.

Mme PASTERNAK : Je ne comprends pas votre explication, car lorsque nous sommes en délégation, nous sommes enregistrés en repos.

Mme DELISLE : Par défaut, le profil se met automatiquement en repos, même si les délégations ne sont pas des temps de repos. Ce profil « repos » n'a pas d'incidence sur le calcul de vos temps de travail effectif ou sur votre modulation. Il se peut que sur une même journée, vous ayez les deux motifs « repos » et « D08 », mais c'est le profil modulation qu'il faut retenir.

Mme PASTERNAK : Certains responsables mettent les élus en D08 et d'autres en repos.

Mme JUILLIEN : Comme nous vous l'avons indiqué lors du CSE précédent, le process a été modifié et ce ne sont pas les encadrants qui enregistrent les heures de délégation. Nous vous demandons de nous envoyer vos heures de délégations en amont, car c'est le service paye qui les saisit.

M. BEAUBOIS : Apparemment, pour les réunions à l'initiative de la direction, les élus sont en D08, mais pour le crédit d'heures, le motif est « repos ».

Mme DELISLE : Je suis surprise par vos propos, je vous invite à me transmettre un exemple concret.

M. HEREDIA : Il y a tellement de codes qu'il n'est pas possible de nous les transmettre ?

Mme DELISLE : Je vous confirme que ces codes sont très nombreux, de plus certains ont peu d'utilité pour la majorité des collaborateurs.

Effectivement, les codes d'absences sont plus détaillés pour la délégation, car ils ont été créés par type de mandat (réunion ou crédit d'heures). Éventuellement, nous pourrions vous transmettre ces codes, car ils

vous concernent tout particulièrement. Le GFE n'a pas été conservé, il est remplacé par JFC, car c'est la même règle de calcul des cumuls d'heures.

14 Les horaires de la journée en RDI doivent-ils apparaître sur le planning remis aux salariés ?

Mme DELISLE : Les horaires de journée en RDI (Repos du dimanche) vont apparaître si le motif RDI a été saisi en heures et non pas en jours. Si le manager saisit un motif RDI en jours, par défaut ce sera le temps moyen/jour qui s'appliquera, donc basiquement 7 heures pour un temps de travail de 35 heures sur cinq jours. Si le manager saisit un RDI en heures, il doit enregistrer un horaire de début et de fin.

M. MARANDEAU : Sur les plannings, le RDI vient en cumul du volume d'heures travaillées dans la semaine ou est-ce qu'il est affiché comme négatif ? Sur un même site, j'ai pu constater deux affichages différents de RDI : dans une case il n'y avait pas d'horaires appliqués et dans l'autre, il y avait des horaires affichés. Nous avons déduit que ces horaires affichés venaient en cumul du volume hebdomadaire d'heures travaillées, alors qu'ils devraient être en négatif étant donné que nous sommes dans le cadre d'un repos compensateur.

Mme DELISLE : Le régime du RDI est une récupération des heures travaillées le dimanche, mais elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, en revanche, elles sont cumulées dans la modulation. Il n'est pas possible de sous-moduler avec des RDI. Nous encourageons les managers à enregistrer les RDI en heures, car ils doivent avoir la même valeur que le nombre d'heures travaillées sur le dimanche.

Mme PASTERNAK : Ce n'est pas automatiquement le cas sur les plannings. Je peux vous faire part d'un cas concret : un collaborateur a fait 39 heures dans la semaine, son RDI est à zéro, il lui manque donc 7 heures, mais son temps de travail dépasse les 40 heures.

Mme DELISLE : Le RDI est enregistré dans la modulation.

Mme JUILLIEN : Si le RDI est saisi en jours, les horaires n'apparaissent pas. Si le contrat est de 35 heures, le poids moyen est de 7 heures, donc le RDI sera de 7 heures.

Mme PASTERNAK : Sauf que ce collaborateur a travaillé huit heures le dimanche, donc il lui manque une heure.

Mme JUILLIEN : Madame DELISLE va devoir quitter la séance, car elle est attendue sur une autre réunion, merci, Madame DELISLE, pour vos explications.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Pourriez-vous, à la fin de la séance, nous indiquer la durée de la réunion ? En effet, j'ai pu constater des écarts d'heures de présence sur mon récapitulatif du temps de travail.

Mme FELDMAN : Dorénavant, la durée du CSE sera systématiquement de sept heures, qu'elle dure 6 heures ou 8 heures. Ce principe a été annoncé par Madame JUILLIEN lors du précédent CSE.

M. MARANDEAU : Ce n'est pas parce que ce principe a été annoncé qu'il a été validé !

Mme MAZELLA : Je vous signale que ce principe n'est pas indiqué sur les accords, donc la comptabilisation des heures de présence au CSE doit s'effectuer au réel.

Mme FELDMAN : Au bout de sept heures de réunion, j'arrêterai la séance, car je ne souhaite pas payer des heures supplémentaires dans le cadre du CSE.

M. HEREDIA : Et si tous les sujets de l'ordre du jour n'ont pas été épuisés ?

Mme FELDMAN : Lors des CSE de DGO, sur de nombreux sujets, ce sont des répétitions d'informations qui ont été déjà transmises précédemment. Je vous signale que le point sur les bornes électriques a été évoqué il y a un an et pourtant les mêmes commentaires sont de nouveau indiqués.

Mme MAZELLA : Nous sommes élus par les salariés qui nous posent des questions et étant donné que nous n'avons pas toujours des réponses claires, nous reposons ces questions au CSE suivant.

Mme FELDMAN : Je vais vous faire une réponse claire, je vous invite à profiter du travail de rédaction du procès-verbal et ainsi ne pas reposer toujours les mêmes questions.

Mme JUILLIEN : Au-delà du sujet sur les bornes électriques, nous constatons en CSE ou en CSSCT que ce sont généralement les mêmes questions qui sont posées dans l'ordre du jour même si nous y avons répondu, d'ailleurs nous répétons les mêmes réponses. Je pense qu'il est possible de boucler le CSE en sept heures si nous respectons les horaires et si les questions ne sont pas répétées.

Mme FELDMAN : Les CSE des autres UES se déroulent sur une demi-journée et pourtant les élus communiquent avec les salariés et leur apportent des réponses.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Il n'est pas possible de comparer les UES, nous ne rencontrons pas les mêmes problématiques sur le terrain.

Mme FELDMAN : Effectivement, il n'est pas possible de faire une comparaison avec UES où tous les deux mois, les mêmes éléments sont répétés.

Mme MAZELLA : C'est faux, Madame FELDMAN !

M. BRIULET : Sans vouloir faire de polémique, effectivement, nous avons évoqué le sujet des bornes électriques il y a un an, mais le pilote présenté par Monsieur RAYMOND a été mis en place il y a quelques semaines, par conséquent, il était judicieux de remettre ce sujet à l'ordre du jour du présent CSE. Même si Madame DELISLE n'est plus présente en séance, je souhaiterais revenir sur les heures de délégation. Si j'ai bien compris, elles sont saisies par le service paye, donc les élus doivent transmettre leurs heures de délégation à leurs managers qui ensuite les envoient au service paye. Mais apparemment ce process n'est pas respecté.

Mme JUILLIEN : Les élus remplissent un document tous les mois et ensuite le service RH valide les heures de délégations.

M. BRIULET : Les élus transmettent leurs heures de délégations, avant de les prendre, à leur N+1 mais ces derniers ne peuvent pas les entrer dans le logiciel. Du coup, sur les plannings les heures de délégation apparaissent comme des heures de repos. Elles ne sont entrées dans le logiciel qu'à la fin du mois lorsque nous transmettons notre relevé au service RH qui les vérifient et les font passer aux services paye et c'est la paye qui les entre correctement dans le logiciel. Il faudrait donc, pour pas qu'elles n'apparaissent pas en repos, que lorsque nous les transmettons préalablement à nos N1, ces derniers les transmettent au service paie pour qu'elles soient entrées dans le logiciel

Mme JUILLIEN : Je vais me renseigner, mais ce n'est pas le process qui a été défini.

M. BRIULET : Il n'est pas possible que les élus apparaissent en repos alors qu'ils sont en délégation, d'ailleurs à la FNAC où HOROQUARTZ est en place depuis de nombreuses années, cette problématique est inexistante. Par conséquent, je pense qu'il est possible de mettre en application au sein de DARTY les bonnes pratiques de la FNAC.

Toujours sans faire de polémique, j'invite l'entreprise à mettre les moyens nécessaires en termes d'effectif pour que tout de passe le mieux possible pour les salariés. Effectivement, nous avons changé de système, mais les salariés ont des problématiques concrètes avec leur banque à cause du délai de paiement de leur salaire. Nous avons eu de nombreux retours de salariés sur ce sujet. Je vous invite à mettre les moyens nécessaires pour que le service paye puisse traiter, dans les délais impartis, l'ensemble de leurs tâches.

Mme JUILLIEN : Dès que j'ai été embauchée chez DARTY, j'ai été informée que mon salaire serait versé le 10 du mois et tous les salariés ont leur versement le 10 de chaque mois, il n'y a donc pas de problématique particulière. Il existe des calendriers de paye et s'il y a un jour férié, potentiellement, le jour de versement peut être décalé.

M. BRIULET : Je suis chez DARTY depuis de nombreuses années, je me souviens lorsqu'il a été annoncé que notre salaire sera versé le 10 de chaque mois. Habituellement et en grande majorité, les salaires étaient versés avant le 10, les salariés se sont habitués à ce calendrier et certains ont eu leur versement après le 10 novembre.

Mme JUILLIEN : Les virements ont été passés le 9 novembre 2023.

M. BRIULET : Certains salariés ont eu leur versement après le 10 novembre 2023. Il est de la responsabilité de l'entreprise de mettre les moyens nécessaires afin que les salariés puissent effectuer leur travail correctement et que l'ensemble des salariés puisse être payé en temps et en heure.

Mme JUILLIEN : Nous avons effectué notre travail correctement.

M. BRIULET : Le sujet de la paye est très important pour les salariés et la direction a suscité un réel mécontentement sur les délais de paiement des salaires.

À propos du sujet des tickets restaurant, nous pourrions reprocher à la direction le manque de communication. Nous avons essayé de contacter certains interlocuteurs, mais aucun ne nous a répondu.

Mme FELDMAN : Le service paye est en grande difficulté. Je vous rappelle que le changement d'outil de paye est très compliqué, effectivement, les différentes problématiques qui en ont découlé sont au détriment des salariés et des équipes, de plus l'inquiétude est palpable.

En revanche, je vous signale que tous les salariés ont été payés depuis le changement de logiciel. La problématique sur les tickets restaurant est résiduelle, car elle concerne 400 voire 500 salariés sur un effectif de 3 000.

Je souhaiterais signaler que contrairement à des informations qui ont circulé et qui ont été véhiculées en premier lieu par un élu de DIF, le Groupe n'a pas fait de trésorerie lors du décalage de versement des salaires au mois de novembre 2023.

Je vais vous expliquer les causes de ce décalage. Dans le système de paye, il y a un blocage des virements lorsque les RIB sont issus d'une banque étrangère. Ce problème est résolu.

Si le Groupe avait fait de la trésorerie sur les salaires, en tant qu'élus, vous pouvez comprendre que le Groupe aurait des problèmes nettement plus importants.

M. MARANDEAU : Monsieur BRIULET a fait remarquer le manque de communication qui est une réalité au sein du Groupe. Les élus étaient conscients que le changement d'outil de paye aurait des impacts sur le paiement des salaires, car nous avons pu échanger avec le service paye, mais les collaborateurs n'ont eu aucune communication sur ce changement d'outil.

Mme FELDMAN : Je suis d'accord avec vous, nous avons eu un problème de communication. Pour les vendeurs, il y a eu un autre facteur qui s'est cumulé aux problématiques liées au changement d'outil de paye : la forte baisse de l'€/10 000 au mois d'octobre 2023. Ce phénomène a provoqué un très fort mécontentement des vendeurs qui deux semaines plus tard, s'aperçoivent que le versement de leur salaire est décalé sans aucune communication.

Les vendeurs étaient très inquiets, il y a un problème de communication dont je m'excuse et j'espère que ces problématiques ne se reproduiront plus. D'ailleurs, nous avons mis des actions en place avec Madame MONTAIGNE.

Une des forces de l'entreprise DARTY est que dès lors que les salariés sont prévenus, ils sont compréhensifs. Je présente mes excuses de la part de la direction à l'ensemble des salariés.

M. HEREDIA : Tous les salariés de DARTY sont responsables et adultes ; ils peuvent comprendre que des erreurs soient commises, mais il est important aussi que des excuses soient présentées.

Mme FELDMAN : Au nom de la direction, je présente mes excuses à l'ensemble des salariés pour ce manque de communication.

M. HEREDIA : Le double prélèvement de tickets restaurant, soit 70€ voire 90€ peut impacter le budget de certains collaborateurs. Les responsables n'étaient pas informés de ce problème et donc ils ne pouvaient pas répondre à leurs équipes.

Mme FELDMAN : Nous avons rapidement réagi pour procéder au remboursement.

Mme JUILLIEN : Dès lors que le service paye a détecté la problématique, il a effectué des recherches pour déterminer l'origine du dysfonctionnement et un plan d'action a été mis en œuvre immédiatement par Madame GÉRARD afin que les salariés soient remboursés très rapidement.

Mme FELDMAN : Nous avons identifié, avec Madame MONTAIGNE, une déficience de la communication en amont. Il y a eu aussi un manque de communication sur la baisse de l'€/10 000.

M. BRIULET : Vous avez raison, ce sont ces deux facteurs cumulés qui ont provoqué cette vague de mécontentement.

M. BEAUBOIS : Je suis heurté par vos propos, Madame FELDMAN, sur la génération d'heures supplémentaires dans le cadre des réunions et de nos délégations. En effet, si la réunion dure moins de sept heures, nous complétons avec du crédit d'heures et si le CSE dépasse les sept heures, nous équilibrons afin qu'il y ait un équilibre, à aucun moment, nous déclarons des heures supplémentaires.

Mme JUILLIEN : Ce principe de forfait de sept d'heures de réunion pour un CSE est gagnant/gagnant pour tous les membres du CSE. Effectivement, lorsque les réunions dureront sept heures, les élus y seront perdants, mais si le CSE est de moins de sept heures, ce sera avantageux.

Nous souhaiterions que les réunions de CSE ne dépassent pas sept heures, car au-delà, elles deviennent improductives et fatigantes.

Si nous nous efforçons tous d'être succincts et percutants dans les réponses, mais aussi dans les questions, nous gagnerons du temps.

Mme MAZELLA : Dans certains cas, des points sont ajoutés et ils allongent la durée du CSE.

Mme JUILLIEN : Les CSE des autres UES se déroulent sur une demi-journée.

Mme MAZELLA : Ces autres UES ont certainement moins de points à l'ordre du jour.

Mme JUILLIEN : Nous ne vous demandons pas de réduire la durée du CSE sur une demi-journée, mais seulement de la limiter à sept heures.

M. MARANDEAU : Il me semble qu'à DGE, le temps de trajet est décompté sur une base de sept heures, peu importe le temps de trajet effectif. Si vous souhaitez être dans la logique de DGE, sept heures seront comptabilisées à chaque réunion et sur les temps de trajet.

Mme JUILLIEN : Si ce principe vous convient.

M. MARANDEAU : Cela ne signifie pas que les réunions du CSE de DGO dureront moins de sept heures, mais nous l'espérons tous.

Mme JUILLIEN : J'ai confiance dans les membres du CSE pour que la durée maximale des CSE n'excède pas sept heures.

15 Suite à la mise en place du nouveau logiciel « Mon Portail RH », et au regard des informations qui y ont été inscrites, pouvez-vous nous indiquer quelles sont les personnes de l'encadrement (N+1 et/ou autre) qui y ont accès ? De même, quelles sont les personnes qui ont entré les données des salariés ?

Mme JUILLIEN : Les encadrants suivants ont accès à « Mon Portail RH » : le manager du site, le service RH et le service paye.

À propos de votre deuxième question, nous avons repris l'historique des informations renseignées sur le portail RH. Certains salariés ne nous communiquent jamais leur changement de situation. Avec la mise en place du « Mon Portail RH », les informations sont plus facilement accessibles et j'espère que les salariés nous feront part de leur changement de situation.

Mme MAZELLA : Si nous constatons des anomalies (date d'entrée dans la société, situation familiale, etc.) sur le portail RH, comment pouvons-nous les modifier ?

Mme JUILLIEN : Vous envoyez un message sur le portail RH pour demander la modification de ces informations.

Mme ROUSSELIÈRE : Nous avons pu constater que les informations mentionnées sur « Mon Portail RH » concernaient celles indiquées dans le contrat de travail initial.

Mme LELUBEZ : Je souhaitais signaler que le service paye peut effectivement faire les modifications demandées à partir du moment où le salarié fournit une pièce jointe même si elle est sans rapport avec sa demande. La pièce jointe est obligatoire pour enregistrer la demande de modification.

M. PHILIPOT : Il me semble que les raccourcis NOTILUS, PRIMOBX, etc. sur « Mon Portail RH » ne fonctionnent pas.

16 Point Exploitation.

- a) Précisions apportées par la Direction concernant le point literie présenté lors du CSE du mois de septembre 2023.

Mme JUILLIEN : Lors de la présentation de Monsieur ANDRIEU du point literie, deux sujets doivent être précisés :

- La livraison des produits literie est payante comme tous les produits. Mais les magasins peuvent, en fonction du prix de vente et de la marge générée, faire un geste commercial et offrir la livraison aux clients.
 - Le remodeling du magasin de Valenciennes n'a pas encore été validé. Si les CAPEX le permettent, ce remodeling sera possible, mais à date, il n'est pas validé.
- b) Nous demandons qu'un point soit mis en place sur le nombre de vendeurs rattrapés au minimum conventionnel chaque mois dès ce CSE.

Mme JUILLIEN : Je suis désolée, mais je n'ai pas la réponse, car je n'ai pas osé solliciter le service paye qui est actuellement surchargé de travail avec le changement de logiciel.

Je vous assure que dès lors que la charge de travail du service paye sera moins dense, nous vous ferons un point régulier sur ce sujet.

- c) Pourquoi les élus ne sont-ils pas informés des soirées VIP organisées sur les différents sites de DGO.

Mme JUILLIEN : Lors du précédent CSE, la liste des différents sites n'était pas encore finalisée, mais je vous l'enverrai.

Mme MAZELLA : Lors des soirées VIP, les salariés quittent les magasins à 22h.

Mme JUILLIEN : Il me semble que la fermeture des outils (caisse, etc.) est à 22h.

M. BRIULET : Pourriez-vous faire un rappel aux encadrants sur le fait que les soirées VIP doivent être planifiées ? Je ne peux pas le citer, mais sur un site, les salariés travaillent déjà 47h par semaine et la soirée VIP n'est pas planifiée.

Mme JUILLIEN : Lors de l'organisation des soirées VIP, j'envoie aux directeurs de magasins concernés une information qui rappelle les règles relatives à la durée du travail, aux amplitudes horaires, etc.

M. TALLE : Serait-il possible d'avoir les dates des soirées VIP relativement à l'avance ? En effet, les élus du CSE qui sont vendeurs ne peuvent pas participer à ces soirées VIP qui sont intéressantes pour les métiers de la vente.

Mme JUILLIEN : Effectivement, nous avons connaissance de la liste des magasins qui organisent une soirée VIP relativement tardivement. Mais je vous invite à me demander les dates et je vous les transmettrai.

- d) Nous demandons un bilan détaillé par magasin des chiffres d'affaires réalisés lors de l'ouverture d'un jour férié, ainsi que la rentabilité par magasin, pour l'année 2022 : (question incomprise le mois dernier).
- CA et rentabilité par magasin pour l'ouverture du lundi 18/04/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le jeudi 26/05/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le lundi 06/06/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le jeudi 14/07/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert 15/08/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le 01/11/2022,
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le 11/11/2022.

Madame JUILLIEN présente le tableau qui ne sera pas annexé au PV pour des questions de confidentialité.

Mme MAZELLA : Notre demande avait pour objectif de vérifier l'utilité d'ouverture des sites les jours fériés. En effet, dans certains magasins, il y a peu d'afflux de clients les jours fériés, les salariés sont présents, notamment les vendeurs, et pourtant cette journée n'est pas rentable pour eux.

Mme JUILLIEN : Je vous rappelle que l'objectif de l'ouverture d'un magasin un jour férié est de ne pas perdre des parts de marché, car certains concurrents sont ouverts. Certes, parfois, le chiffre d'affaires n'est pas conforme aux attentes, mais ce n'est pas le seul critère qui va motiver la décision d'ouverture.

Mme MAZELLA : Dans certaines zones géographiques, seul le magasin DARTY est ouvert. Je pense que vous êtes informés si le concurrent sera ouvert ou non.

Mme JUILLIEN : Si seul le magasin DARTY est ouvert, il pourra récupérer des parts de marché.

M. MARANDEAU : Nous constatons parfois des situations illogiques : seul le magasin DARTY de la zone commerciale est ouvert alors que le centre commercial est fermé.

Mme JUILLIEN : Je vous invite à nous transmettre des exemples.

Mme MAZELLA : Je peux vous citer le magasin d'Albi dont l'entrée se situe à côté du centre commercial E.LECLERC, celui-ci est fermé le jour férié et pourtant le magasin DARTY, lui, est ouvert.

M. MARANDEAU : La direction a fait le constat, comme les élus, qu'à la sortie du Black Friday, l'ouverture du dimanche suivant n'avait aucun intérêt, par conséquent, la majorité des magasins DARTY est fermée. Selon moi, il serait judicieux d'avoir le même raisonnement sur l'ouverture des jours fériés.

Mme MAZELLA : Selon les éléments que vous nous présentez, certains magasins perdent de l'argent à ouvrir un jour férié.

Mme JUILLIEN : Comme je vous l'indiquais précédemment, le chiffre d'affaires n'est pas l'unique critère pour prendre la décision d'une ouverture sur un jour férié. Le DRV analyse aussi l'impact de l'ouverture sur le gain éventuel de parts de marché.

M. BRIULET : Merci, Madame JUILLIEN, pour ces informations.

- e) Comment DARTY répond à la concurrence (BOULANGER) qui propose aussi un abonnement de réparation en illimité « le club INFINITY » (similaire à la Darty Max) et qui offre toujours la livraison aux clients dès 379€ d'achat ?

Mme FELDMAN : L'offre de BOULANGER ne fonctionne pas et elle ne concurrence pas l'offre Darty Max.

Mme MAZELLA : Certains clients ont indiqué aux vendeurs que l'offre INFINITY sur la réparation gratuite des produits pouvait être choisie sur plusieurs univers de produits - univers petit électroménager, univers son et image ou univers multimédia - et qu'elle est toujours à 9,99€ alors que la première offre Darty Max est passée à 11,99€. De plus, la livraison est toujours gratuite à partir de 379€. Tous ces éléments incitent les clients à acheter à la concurrence. À ce titre, nous souhaiterions avoir des précisions sur la politique commerciale de DARTY pour contrer cette concurrence.

Je peux vous faire parvenir un contrat du « Club INFINITY » qui effectivement mentionne que l'offre est une assurance, mais elle correspond à un service de réparabilité en illimité.

Mme FELDMAN : Je vais me renseigner auprès de Monsieur KOENIG.

M. DILOGEANT : Madame FELDMAN, vous affirmez que l'offre de BOULANGER ne fonctionne pas, mais avez-vous des éléments chiffrés pour confirmer cette réponse ?

Mme FELDMAN : Je n'ai pas d'élément chiffré, mais nous savons que l'offre INFINITY ne concurrence pas la Darty Max.

Je vous rappelle que lors de la présentation de la nouvelle offre Darty Max, les nouveaux avantages qui y sont liés vous ont été exposés.

Mme MAZELLA : Je suis d'accord avec vous, mais vous nous aviez indiqué que BOULANGER allait, eux aussi, s'orienter vers la livraison payante et ce n'est toujours pas le cas.

Mme FELDMAN : Effectivement, Monsieur KOENIG avait indiqué que BOULANGER allait certainement s'engager vers la livraison payante après la décision de DARTY, mais cette affirmation n'engageait que lui. Je comprends son raisonnement, car en tant que responsable, il lui semblait logique que BOULANGER s'engage vers la livraison payante à la suite de DARTY au regard des coûts de livraison, mais ce concurrent a préféré ne pas prendre cette décision.

M. BEAUBOIS : Madame DAMOUR se félicitait aussi du passage à la livraison payante.

Mme FELDMAN : Cette décision a été prise au sein de DARTY pour des raisons économiques.

M. BEAUBOIS : Nos clients historiques ne comprennent toujours pas ce passage à la livraison payante, car c'était un argument fort de DARTY. De plus, avec le ramassage des produits D3E gratuit, les clients ne comprennent pas qu'ils doivent payer leur livraison de produits neufs, mais que leurs anciens produits soient retirés gratuitement.

Le constat que nous faisons et les retours que nous avons est que les parts de marché de BOULANGER sont en augmentation.

Mme FELDMAN : L'information que j'ai eue est que les parts de marché de DARTY n'avaient pas baissé sauf sur le cinquième quintile. Je vous rappelle que BOULANGER s'est positionné sur ce cinquième quintile bien avant DARTY et nous essayons de récupérer des parts de marché sur ce segment.

M. MARANDEAU : À propos de la Darty Max, je vous invite à revoir les primes articles sur les produits « choix durable », car actuellement le principe est complètement illogique. En effet, les produits « choix durable » ne sont pas primés alors que la politique de l'entreprise est de développer ces produits et d'orienter les clients Darty Max vers les produits « choix durable ».

Mme FELDMAN : Effectivement, certains vendeurs étaient perdus et ils ne savaient plus s'il était plus avantageux pour eux de vendre des produits « offre active » ou des produits « choix durable » sachant qu'ils bénéficient d'une remise de 5% avec la Darty Max.

M. BEAUBOIS : Selon Madame DAMOUR, le développement des produits « choix durable » n'était pas forcément l'orientation souhaitée par l'entreprise d'où ce niveau de prime faible.

Mme FELDMAN : À la suite de l'interrogation des vendeurs sur les produits les mieux primés, Madame DAMOUR a demandé à la Direction Commerciale (DC) quelle était son orientation et sa réponse a été les produits « offre active », mais ce choix est complexe.

M. MARANDEAU : La DC et la Direction des Services ne suivent donc pas les mêmes objectifs, par conséquent, leur politique est différente.

Mme FELDMAN : Je peux vous assurer que Madame DAMOUR bataille avec les deux directions pour que des offres actives soient mises en place sur les produits « choix durable ». Mais il est nécessaire d'être vigilant sur notre niveau de marge et actuellement, les ventes des produits « offre active » sont les plus rentables.

M. HEREDIA : Ce n'est pas la montée en gamme qui résout cette problématique. Précédemment, les vendeurs avaient un intérêt financier grâce à la prime article de vendre les produits du cinquième quintile, mais actuellement, ce n'est plus le cas.

Mme FELDMAN : J'entends vos propos, Monsieur HEREDIA, mais lorsque les primes sont remontées, elles concernaient dans un premier temps les produits du cinquième quintile qui sont plus compliqués à vendre du fait de leur prix de vente.

Madame DAMOUR a demandé expressément à la Direction Commerciale de remettre de relever les primes sur des produits du troisième (Q3) et quatrième quintile (Q4), car les primes étaient trop importantes sur le cinquième quintile (Q5).

M. HEREDIA : Pour vendre du haut de gamme ou du très haut de gamme, les vendeurs doivent avoir une réelle expérience de vente et actuellement, ils sont peu nombreux en magasin. De plus, si la prime n'est pas motivante, les vendeurs ne feront pas d'effort pour orienter les clients vers ces produits hauts de gamme. De plus, DARTY possédait une clientèle qui recherchait ces produits du cinquième quintile.

Mme JUILLIEN : Monsieur HEREDIA, vos propos rejoignent ceux de Madame FELDMAN. En effet, DARTY a perdu des parts de marché sur les produits Q4 et Q5 alors qu'historiquement, le positionnement de DARTY était sur ces types de produits. Actuellement, la part de marché des produits Q1 et Q2 est trop importante chez DARTY et la stratégie est de vendre davantage de produits Q4 et Q5. À ce titre, Madame DAMOUR a demandé que les primes articles de ces produits soient plus visibles et ainsi encourager les vendeurs à proposer des produits de quintile supérieur.

M. BARAN : Quelle est la stratégie de l'entreprise pour récupérer ces Q4 et Q5 et ainsi concurrencer BOULANGER sur ces familles de produits ?

Mme FELDMAN : Comme je l'ai mentionné précédemment, les primes ont été augmentées sur le cinquième quintile mais pas suffisamment sur les catégories intermédiaires qui sont plus faciles à vendre. Madame DAMOUR sera présente lors du CSE du mois de janvier 2024 et je vous invite à lui poser vos questions sur la stratégie de l'entreprise.

Mme JUILLIEN : La stratégie mise en place est basée sur l'animation, la modification des primes, la clarification des gammes, la formation, etc.

Mme N'GOLET : Lors d'un précédent CSE, il avait été indiqué qu'une communication serait diffusée sur l'offre collaborateur pour une souscription à la Darty Max. En effet, apparemment, cette offre serait mise en place sur DIF, mais j'ai interrogé mes managers et ils n'ont reçu aucune information sur ce sujet.

M. MARANDEAU : Je confirme que lorsque la question a été posée en CSE, la réponse a été que cette offre pour les collaborateurs n'était pas finalisée et pourtant, d'autres UES communiquait sur la mise à disposition de cette offre aux collaborateurs.

- f) Suite à la baisse brutale des primes articles depuis le 19 octobre 2023, pouvez-vous nous expliquer quelle raison particulière vous a amené à effectuer cette baisse pendant une période de faible activité et non comme tous les ans à partir de fin novembre (avant le Black Friday et décembre) ?

Monsieur DODELIN présente le diaporama (annexe 7).

M. MARANDEAU : Votre présentation a été claire et surtout rapide, mais je le comprends au regard de la forte activité commerciale générée par le Black Friday.

M. DODELIN : Je peux répondre à vos questions.

M. MARANDEAU : Nous souhaiterions que votre présentation nous soit transmise.

Mme FELDMAN : Je vous rappelle que ce changement de statut de gamme n'a pas encore été présenté en magasin.

M. MARANDEAU : Donnez-nous la date de communication en magasin afin que les élus puissent communiquer le bon niveau d'information aux salariés, car parfois, la communication dans les magasins n'est pas si fluide.

Mme N'GOLET : Une des activités du CRC de Bègles est le suivi des réapprovisionnements pour informer les clients sur les produits SL et ZQ. La principale insatisfaction des clients concerne les produits en contremarque comme les accessoires de hotte qui ne sont jamais réapprovisionnés et pourtant, ils sont toujours en vente sur Darty.com.

M. DODELIN : Avant de passer une commande de contremarque, le magasin devrait contacter son chef de produit régional afin qu'il lui transmette un délai d'approvisionnement pour informer le client. Les produits en statut contremarque ne sont stockés ni en magasin ni en entrepôt, donc il faut s'assurer qu'ils sont effectivement disponibles avant de passer la commande pour le client.

Mme N'GOLET : Sur Darty.com, il a des produits qui ne sont pas disponibles en stock et qui ne le seront jamais, c'est problématique.

M. DODELIN : Tous les produits en statut XPI devront avoir un stock plateforme disponible ou une date de réapprovisionnement programmée.

Mme N'GOLET : Je suis d'accord avec vous, mais malheureusement, ce n'est pas le cas aujourd'hui.

M. BARAN : Pourquoi avoir changer le nom des codes et en avoir créé de nouveaux ?

M. DODELIN : Ce changement est en lien avec la rationalisation des gammes, nous en avons supprimé certains (MA MAB, MABC, etc.) pour les modifier (XMA) et nous avons aussi créé de nouveaux codes dans le cadre de la stratégie de développement de produits de seconde vie. Ce changement de code a aussi

pour objectif de simplifier la compréhension des équipes des magasins, aussi bien vendeurs, que chefs de ventes et que directeur de magasin.

Mme ROCHE : Je suis conceptrice-vendeuse en cuisine et je fais mes bons de commande par le GV, régulièrement, je mets des produits en LD2 pendant trois mois, mais je ne peux pas les planifier en livraison pendant cette période. Ainsi, si je ne vérifie pas ma commande en GV, la livraison du produit peut ne pas intervenir. C'est une situation récurrente.

M. DODELIN : Je découvre la problématique. Si j'ai bien compris votre question, lorsque vous vendez votre cuisine avec des produits électroménagers, vous faites votre saisie via NOMAD, la commande se déverse automatiquement dans le GV et si certains produits sont de la gamme K, ils ne seront commandés que quatre semaines avant la livraison de la cuisine afin que la réception soit complète. Effectivement, ce process ne fonctionne pas pour les produits de contremarque. Les vendeurs-concepteurs doivent suivre ces produits sur le GV afin de planifier la livraison, car elle ne sera pas déclenchée automatiquement étant donné que ces produits de contremarque ne sont pas stockés à l'entrepôt. Je vous invite à partager cette problématique avec votre animateur cuisine régional.

Mme MAZELLA : Vous nous présentez ces nouveaux critères, mais ce n'était pas l'objet de notre question. Vous vous êtes plaints de la durée des CSE, mais vous nous présentez un sujet qui ne concerne pas notre demande.

Mme FELDMAN : Nous avons bien compris votre question, mais il était important que Monsieur DODELIN intervienne sur ces changements de statut de gamme qui sont une information importante pour les équipes des magasins.

M. TALLE : Nous avons constaté, en magasin, que le modèle d'EPD sur un téléphone à 1 000€ était de 20% soit 2% du prix de vente et qu'il repassait en statut XPZ deux mois après, soit une baisse de 20€ à 0,10€. À ce titre, avec le changement de statut de gamme, cette problématique sera résolue et que le produit sera encodé EPD jusqu'à ce qu'il ne soit plus possible de le commander.

M. DODELIN : Avec l'évolution des statuts, si le produit passe en XPZ, cela signifie qu'il reste en gamme, donc il ne passera pas en statut « épuisé ».

Mme JUILLIEN : Étant donné que ce changement de statut de gamme a un lien avec les primes des vendeurs, nous trouvons pertinent de vous faire part de cette présentation.

M. DODELIN : Les règles mentionnées dans la présentation sont celles qui seront transmises aux chefs produits nationaux afin qu'ils n'aient pas à jongler avec tous les statuts qui peuvent faire défaut et qui différencient les primes des vendeurs. À ce titre, nous souhaitons conserver une gamme XMA, ensuite les produits épuisés seront en statut EPD et EPZ jusqu'à tant que les stocks des magasins et des entrepôts disparaissent. Si un produit est en rupture donc indisponible pour une période, mais qui devrait réintégrer la gamme, ne sera jamais en statut épuisé, mais en statut XPZ.

Mme JUILLIEN : Merci Monsieur DODELIN de votre intervention.

Mme FELDMAN : Depuis quelques mois, l'€/10 000 avait atteint un niveau trop élevé par rapport au chiffre d'affaires. Madame DAMOUR ainsi que la direction commerciale (DC) avaient demandé que cet €/10 000 soit baissé afin de revenir dans la moyenne. La DC a diminué fortement l'€/10 000 de 8 points sur une semaine. Cette baisse a créé beaucoup d'émotions et d'interrogations chez les vendeurs.

J'évoquais précédemment le problème de communication, car la DC a décidé de baisser l'€/10 000 d'une manière brutale sans en informer Madame DAMOUR, les DRV et les directeurs de magasin. Effectivement, il était nécessaire de diminuer l'€/10 000, mais de manière plus graduée.

À l'issue de cette baisse brutale, des réunions ont été organisées et Madame DAMOUR a demandé à la DC de remonter l'€/10 000. Effectivement, généralement il y a une baisse de l'€/10 000 pendant la période du Black Friday, mais pour cette année, la tendance devait être accentuée, car l'€/10 000 était supérieur à l'historique et au chiffre d'affaires. Malheureusement, la remontée a été nettement plus progressive que la baisse. Depuis la fin de la semaine 45, les vendeurs ont pu constater la hausse de l'€/10 000 et une deuxième vague est prévue sur la semaine 46. Pour information, les remontées s'effectuent une fois par semaine, le jeudi et elles sont perceptives généralement le weekend qui suit.

Au jour du CSE, nous sommes à la troisième semaine de remontée de l'€/10 000 et la DC a pour objectif de revenir à des niveaux moyens pratiqués lors du Black Friday.

Après échanges avec les vendeurs, ceux-ci ont effectivement constaté une remontée.

Il n'y a pas eu de manque à gagner pour les vendeurs, car la baisse est intervenue au 15 octobre 2023, entre le 1^{er} et le 15 octobre, le niveau de l'€/10 000 était fort, ensuite entre le 15 et le 30 octobre il a baissé, mais d'après des exemples pris sur d'autres UES que DGO, l'€/10 000 des vendeurs restaient plus fort en 2023 par rapport à 2022.

Les vendeurs qui sont dans ce CSE ont conscience que pour calculer l'€/10 000, c'est le montant des primes versées comparativement au chiffre d'affaires qu'ils ont généré.

Mme MAZELLA : Est-ce que l'€/10 000 est calculé sur toutes les familles de produits ?

Mme FELDMAN : L'€/10 000 est calculé par famille de produits.

Mme MAZELLA : Pour les produits multimédia, le rapport entre le montant des primes et le chiffre d'affaires réalisé est inférieur à l'€/10 000.

Mme FELDMAN : Il me semble que l'€/10 000 du secteur du multimédia n'a pas été modifié, il a conservé le même niveau qu'en 2022 sur la même période.

M. TALLE : Sur la téléphonie, la baisse a été significative.

Mme FELDMAN : Je n'inclusais pas les produits de la téléphonie dans le multimédia.

M. TALLE : Je vous confirme que l'€/10 000 sur les ordinateurs était effectivement au même niveau que 2022.

Mme MAZELLA : La baisse de l'€/10 000 intervient généralement à la fin du mois d'octobre, pourriez-vous nous expliquer pourquoi cette année, cette diminution est intervenue aussi tôt, le 15 octobre 2023 ? Pour les vendeurs, cette décision a été mal perçue, car l'influence en magasin était faible et les primes avaient baissé.

Mme FELDMAN : Je suis d'accord avec vous. Cette baisse au mois d'octobre 2023 de l'€/10 000 n'était pas liée au Black Friday, mais en raison de son niveau trop élevé les mois précédents. Mais effectivement, étant donné que cette baisse est intervenue plus tôt que les années précédentes, les vendeurs s'en sont inquiétés. Le chiffre d'affaires et la marge ont baissé au mois d'octobre 2023, je vous rappelle que les rémunérations sont calculées sur la base de la marge et pourtant les salaires de vendeurs ont augmenté de 4,6%.

Mme MAZELLA : Vous nous confirmez qu'il n'y aura pas de nouvelle baisse de prime avant le mois de décembre 2023.

Mme FELDMAN : Les primes seront conformes à l'historique de la période du Black Friday, elles seront donc équilibrées.

M. DIOLOGEANT : Je vous invite à analyser la situation financière des petits magasins où les rémunérations des vendeurs sont inférieures à celles des sites plus importants, car les volumes de vente sont plus bas

Mme FELDMAN : Nous n'avons pas eu le temps de faire cette comparaison de rémunération entre les petits et les grands magasins.

Une analyse a été faite sur un panel de magasins qui ne se trouvent pas sur le périmètre de DGO, et aucune baisse significative de la rémunération des vendeurs n'a été constatée. Mais je ne peux pas vous affirmer que la même tendance a été constatée sur DGO.

M. DIOLOGEANT : Madame DAMOUR nous a présenté la moyenne de rémunération des primes sur les 2 500 vendeurs, mais il serait intéressant d'avoir le détail par taille de magasins.

M. BARAN : Lorsque la baisse brutale a été constatée, pourquoi la remontée n'a-t-elle pas été effectuée immédiatement ?

Mme FELDMAN : Selon moi, la DC a tenté d'analyser si la baisse brutale de l'€/10 000 concernait une famille de produit et ensuite, la remontée a été plus progressive.

Lors de la dernière réunion avec la DC le lundi 13 novembre 2023, elle nous a assuré que l'€/10 000 serait au même niveau que l'historique et que la hausse serait visible à partir du weekend du 18 et 19 novembre 2023.

M. BEAUBOIS : Je vous confirme que quelques primes visibles ont été augmentées, j'espère que cette tendance se poursuivra sur la semaine 47 afin d'apaiser les vendeurs qui ont été véritablement inquiets. Je vous remercie pour votre explication, Madame FELDMAN.

Je souhaitais aussi vous remercier pour la présentation sur le changement de statut de gammes et même si ce n'était pas l'objet de la question, nous sommes toujours intéressés par ce type d'informations.

M. BRIULET : Cette question a été mise à l'ordre du jour du CSE par la CGT, car nous avons constaté un fort mécontentement des vendeurs, nous souhaitons avoir des explications et qu'une hausse de l'€/10 000 soit annoncée, c'est le cas et nous en sommes satisfaits.

Je vous invite à diffuser une communication auprès des managers et des DRV, car les élus ne peuvent pas être les seuls intermédiaires pour annoncer cette remontée, la situation est réellement problématique.

Mme FELDMAN : Je vous signale que la hausse ne se sera pas au niveau de l'€/10 000 avant le 15 octobre 2023, elle sera conforme à l'historique de la période du Black Friday.

M. BRIULET : Nous communiquerons dans ce sens et nous verrons quelles seront les réactions.

Mme FELDMAN : Une réunion a été organisée lundi 13 novembre 2023 avec tous les DRV et ils ont eu pour consigne de passer le message à leurs directeurs qui devront à leur tour, informer leurs équipes, c'est le message transmis par Madame DAMOUR.

M. MARANDEAU : Le message qui sera passé par les DRV va être entendu par les vendeurs comme quoi ils ont été trop payés ; vous pouvez imaginer la conséquence que ce message aura sur les équipes.

Mme FELDMAN : Mathématiquement, je suis d'accord avec vous, mais par rapport à la perte de chiffre d'affaires et de marge, l'€/10 000 était trop élevé.

J'ai effectivement un discours de vérité et les DRV ont davantage l'habitude que moi de communiquer auprès de leurs équipes et vraisemblablement que la communication sera différente.

M. MARANDEAU : Le climat social est relativement tendu au sein des équipes et même si au sein de l'UES DGO, notre politique n'est pas d'attiser les tensions, nous ne pouvons qu'être à l'écoute du mécontentement des collaborateurs.

Mme FELDMAN : Effectivement, vous, les élus du CSE DGO, êtes restés très calme et je salue votre réaction.

M. MARANDEAU : Selon moi, il serait judicieux qu'un message du Directeur Général, Monsieur MARTINEZ, soit diffusé, à l'ensemble des salariés, sur les enjeux de cette période d'activité très importante du Black Friday et Noël sur les résultats de l'année 2023. Même si toutes les équipes sont conscientes de ces enjeux, ce message serait important pour mobiliser tous les collaborateurs.

M. TALLE : Je voulais signaler que certaines primes sont augmentées pour favoriser la vente de certains produits sur une période donnée, mais il n'y a aucune communication sur cette hausse. En effet, à la fin de la période, la prime va revenir à son niveau antérieur, mais les vendeurs vont l'assimiler comme une baisse. Ce principe est mis en place sur les accessoires « jack pot » et sur WeFix, mais pas sur les primes produit.

Mme JUILLIEN : C'était aussi une remontée des DRV que la rémunération des vendeurs soit plus lisible, d'ailleurs, la refonte des gammes était nécessaire pour atteindre cet objectif. Une réflexion globale est menée afin d'apporter une meilleure lisibilité de la rémunération de nos vendeurs à chaque niveau de l'entreprise. La politique de rémunération a toujours été claire au sein de DARTY, d'ailleurs le principe de rémunération a toujours bien fonctionné, mais le système de rémunération devenait de plus en plus confus et il n'était pas complètement compris par les équipes.

Au sein du service RH, nous allons développer un outil d'animation des primes à destination des managers et des chefs des ventes afin que les collaborateurs comprennent le système de rémunération.

M. MARANDEAU : Est-ce que le complément minimum est intégré dans vos calculs de rémunération moyenne ? En effet, les collaborateurs peuvent avoir l'impression de ne pas être rémunérés à la hauteur de leur travail alors que la direction nous annonce une augmentation moyenne de la rémunération des vendeurs de 4,6% par rapport à l'année 2022. Dans le net versé, le complément minimum a déjà été intégré pour les vendeurs rattrapés au minimum conventionnel, donc, mécaniquement, la moyenne de rémunération augmente.

Mme JUILLIEN : Je ne comprends pas votre remarque, Monsieur MARANDEAU, le rattrapage au minimum conventionnel ne génère pas forcément d'augmentation étant donné que le calcul était similaire en 2022.

M. MARANDEAU : Les vendeurs les plus performants vont faire augmenter la moyenne alors que les moins performants seront au minimum conventionnel.

Vous nous annoncez une augmentation de la rémunération moyenne des vendeurs sans nous préciser la méthode de calcul, nous faisons confiance à l'entreprise, car nous conservons cette dynamique, mais je souhaiterais avoir des précisions sur le mode de calcul.

Mme JUILLIEN : Madame FELDMAN vous a annoncé une augmentation de 4,6% et la prime article a progressé de 1,6%.

M. MARANDEAU : Mais cette augmentation de 4,6% ne tient pas compte de tous les compléments minimums qui ont été versés dans le cadre du rattrapage.

Mme JUILLIEN : Ces compléments minimums étaient déjà versés en 2022.

M. MARANDEAU : Je ne suis pas d'accord avec vous, Madame JUILLIEN, peut-être qu'aucun vendeur n'aurait perçu de minimum conventionnel et cela aurait été une bonne nouvelle.

Mme JUILLIEN : Tous les ans, il y a des vendeurs qui perçoivent le minimum conventionnel comme les nouveaux arrivants.

M. MARANDEAU : Il est important de définir les modalités de calcul de cette moyenne de rémunération des vendeurs.

Nous avons pu constater que les écarts de rémunération se creusent : il y a de très bons vendeurs qui ont une rémunération très confortable et ceux qui sont rattrapés au minimum conventionnel, la catégorie intermédiaire n'existe plus.

Mme JUILLIEN : Selon moi, le sujet de l'animation de la vente est important. En effet, les anciens vendeurs possèdent une bonne maîtrise du système de rémunération donc ils savent l'utiliser pour obtenir une bonne rémunération. Ces vendeurs ont aussi bien compris la stratégie de l'entreprise sur le mode gagnant/gagnant : un produit rentable pour l'entreprise est un produit primé.

M. MARANDEAU : Madame JUILLIEN, vous êtes donc d'accord avec le constat que j'ai évoqué précédemment.

Mme JUILLIEN : Non je n'ai pas constaté cet écart, mais je n'en serais pas surprise, car les DRV ont fait part des difficultés des encadrants pour animer le sujet de la rémunération, car certains vendeurs ne comprennent pas les mécanismes de rémunération. À ce titre, nous menons une réflexion pour accentuer la lisibilité et rendre plus accessible la compréhension de notre système de rémunération.

M. MARANDEAU : Ces sujets sur la difficulté des encadrants d'animer les équipes au quotidien sont évoqués par les trois UES, car ils doivent, à la fin du mois, justifier à leurs collaborateurs le fait qu'ils vont percevoir un minimum conventionnel malgré les efforts fournis. J'attire votre attention sur la spirale inverse où les collaborateurs vont arrêter de travailler le 15 du mois, car ils savent qu'ils n'auront pas davantage que le minimum conventionnel.

Mme JUILLIEN : Certains vendeurs ont de bonnes rémunérations donc ce rattrapage au minimum conventionnel n'est pas une fatalité. Nous accompagnons les vendeurs par de la formation. La carence actuelle réside dans la compréhension et l'animation de la rémunération, nous souhaitons mettre des outils en place afin de pallier cette situation, l'objectif est que ce système soit gagnant/gagnant.

M. MARANDEAU : Monsieur DIOLOGEANT a évoqué précédemment la différence entre les petits et les grands magasins, je rejoins ses propos, car aucun bon vendeur n'est présent dans des surfaces de ventes de petite taille. Si le meilleur vendeur du magasin de Gramont se retrouve dans celui de Montauban, même avec la meilleure volonté, il n'aura pas le même niveau de rémunération.

Mme JUILLIEN : Je n'ai pas constaté ce type d'écart lorsque nous avons fait une analyse sur les salariés rattrapés dans les six magasins de toutes tailles.

M. MARANDEAU : Effectivement, il ne serait pas possible d'avoir une concentration de bons vendeurs au sein d'un même magasin. Mais si vous souhaitez faire augmenter les rémunérations de manière générale, les vendeurs dont les rémunérations sont les plus importantes vont constater une baisse de leur salaire et les vendeurs dans la moyenne verront leur rémunération augmentée, mais la moyenne versée sera la même, car le flux client est le même.

Mme JUILLIEN : La solution est de faire de la montée en gamme pour avoir des primes plus intéressantes.

M. MARANDEAU : Votre réponse est purement théorique, Madame JULLIEN.

Mme MAZELLA : Serait-il possible que chaque directeur de site sorte l'IPV 109 pour chaque vendeur tous les mois ou toutes les semaines ? Les vendeurs pourraient ainsi visualiser les primes acquises à la suite de ventes de produits et de service et avoir un aperçu de leur rémunération mensuelle. De plus, cet outil permettrait de donner des explications aux nouveaux vendeurs qui ne comprennent pas le détail de leur rémunération.

Mme JULLIEN : L'objectif est de développer un outil simple et exhaustif pour l'encadrant et le vendeur et il me semble l'IPV 109 n'est pas exhaustif.

Dès lors que l'outil d'animation sera disponible, les managers pourront expliquer et animer la rémunération afin que les vendeurs puissent maîtriser les différents leviers de progression de leur rémunération.

M. VILLA : Le mécontentement est tel que selon moi, il est important que cette hausse se traduise de manière concrète et tangible par les vendeurs.

Mme JULLIEN : Les partenaires sociaux des autres UES nous ont confirmé que les augmentations avaient été constatées

M. VILLA : Nous resterons attentifs et nous attendons que les vendeurs fassent effectivement ce même constat.

Mme JULLIEN : La stratégie de l'entreprise n'a pas changé : les produits qui sont rentables pour l'entreprise sont primés plus fortement que ceux qui ne le sont pas.

M. BRIULET : Nous avons des remarques sur la rémunération des alternants vendeurs, apparemment, l'entreprise aurait revu la politique de rémunération, pourriez-vous nous confirmer ou nous infirmer cette information ?

Mme JULLIEN : Il n'y a pas eu de changement dans la rémunération des alternants, elle reste dans le cadre légal.

M. BRIULET : Il était possible de débloquer du variable, cette disposition n'est pas prévue dans le cadre légal et apparemment, elle ne serait plus en vigueur donc la rémunération serait conforme à celle prévue légalement.

Mme JULLIEN : Si les alternants dépassent un certain seuil, ils peuvent bénéficier d'une part variable. Je vous invite à me transmettre des cas précis.

M. BRIULET : Comme l'a indiqué précédemment, Monsieur VILLA, j'espère que cette augmentation sera nettement perceptible. En effet, certains nouveaux vendeurs ne comprennent pas la situation et nombreux sont ceux qui préfèrent quitter la société. Je vous invite à accentuer la visibilité de cette augmentation pour les jeunes vendeurs.

Mme JULLIEN : La politique commerciale est la même pour tous, donc il n'y aura pas de spécificité pour les jeunes vendeurs.

M. BRIULET : Trouver des solutions pour éviter que les jeunes vendeurs quittent la société est un sujet qui concerne les ressources humaines. D'ailleurs, nous avons pu constater dans les bilans sociaux que le turn-over est relativement important.

Mme JULLIEN : Je vous signale que le turn-over de 2023 baisse fortement par rapport à 2022, par conséquent, les actions menées pour le réduire ont porté leurs fruits.

M. HEREDIA : Le turn-over a diminué tant en Exploitation qu'en Opération ?

Mme JULLIEN : Ma réponse concerne l'Exploitation, mais je vous confirme que le turn-over des CDI est en baisse aussi du côté des Opérations

M. MARANDEAU : Le calcul du turn-over est de 1 pour 1 et non 1 pour 0, c'est-à-dire que les remplacements n'ont pas d'impact sur le turn-over.

Mme JUILLIEN : Ce calcul du turn-over est le suivant : (nombre de départs + nombre d'embauches) /2/(effectif). Je vous signale que ce mode de calcul est le même pour toutes les entreprises.

Départ de Mesdames FELDMAN et MAUBOUSSIN à 16h30.

- g) Formation : Les avances de frais nécessaires pour assister aux sessions de formation à Paris conduisent des salariés à des difficultés financières malgré les délais de remboursement des notes de frais raccourcis. Nous demandons qu'une solution soit trouvée pour que les formations n'impactent pas économiquement les salariés.

Mme JUILLIEN : J'ai relayé votre demande auprès du service de la formation qui m'a expliqué qu'il validait quotidiennement les notes de frais. Mais parfois, le délai de validation peut être retardé lorsque la catégorie sélectionnée n'est pas correcte.

M. MARANDEAU : Je suis d'accord avec vous, Madame JUILLIEN, que les délais de paiement ont été réduits, d'ailleurs, nous le précisons dans la question. Mais en pratique, certains salariés ne peuvent pas avancer 150€ voire 100€. Si dans le cadre d'une formation, un salarié doit assumer cette dette sur sa charge de famille, il serait souhaitable de ne pas l'obliger à assister à la formation.

Mme JUILLIEN : L'objectif est de dispenser les formations dans des périmètres géographiques plus restreints et ainsi diminuer les formations dispensées à Paris.

M. MARANDEAU : Actuellement, ce n'est pas le cas, de nombreuses formations se déroulent à Paris et les salariés doivent y assister.

Mme JUILLIEN : Je vous signale que les formations sont planifiées jusqu'à la fin de l'année 2023.

M. MARANDEAU : Je suis certain que des formations à Paris seront encore planifiées en 2024. La formation a un coût pour les collaborateurs, même si ses frais sont ensuite remboursés.

Vous nous indiquez qu'il n'existe pas de solution au sein du Groupe, donc je demande que les salariés qui ne peuvent pas assurer financièrement une dette liée à un déplacement pour une formation ne soient pas obligés de s'y rendre.

Mme JUILLIEN : Les notes de frais sont validées par le manager direct, j'invite donc les collaborateurs concernés à demander à leur responsable d'être remboursé rapidement.

M. CHINAN : Il me semble qu'il existe une avance comptable qui peut être proposée aux salariés qui partent en formation.

M. MARANDEAU : Effectivement, j'inviterai la direction à verser une avance comptable aux salariés dans le cadre d'une formation. Mais je souhaite que la direction me réponde. S'il n'existe aucune solution, les salariés ne devraient avoir aucune obligation à partir en formation.

Mme JUILLIEN : Je vais me renseigner.

M. HARRE : Nous avons évoqué le sujet des annulations de réservation lors du précédent CSE, avez-vous une réponse de la part d'EGENCIA ?

Mme JUILLIEN : Peut-être que les réservations d'hébergement correspondaient aux tarifs de la politique Voyage ?

M. HARRE : Les réservations avaient été validées par le secrétariat, donc elles correspondaient à la politique Voyage. De plus, les annulations n'ont pas été transmises au secrétariat, donc nous n'avons aucune information.

17 Point Opération.

- Comment sont gérés les effectifs lorsque l'activité journalière sur site ne permet pas de remplir l'ensemble des camions de livraison et que le délai de prévenance de modification des plannings est dépassé ? (Ex : la veille pour le lendemain).

Mme BACH : Les DZ m'ont transmis la réponse suivante : « Les responsables de plateforme respectent l'accord qui prévoit que des circonstances exceptionnelles peuvent conduire à modifier la planification sans pouvoir respecter le délai de sept jours ouvrés sous réserve de la validation des collaborateurs ».

M. VILLA : Actuellement, l'activité est plutôt calme et sans appliquer le délai de sept jours, il est demandé aux salariés de prendre un JNT, je peux vous assurer que dans la majorité des cas, ils acceptent.

M. GRUDET : Effectivement, dans la majorité des cas, l'accord des salariés est demandé, mais ce n'est pas une généralité. En effet, j'ai pu constater que certains salariés ne savent pas s'ils travaillent le lendemain.

Mme BACH : Je suis étonnée de cette situation, car les plannings des livreurs sont affichés, mais peut-être qu'il existe effectivement de rares cas où les livreurs ne savent pas s'ils ne travaillent pas le lendemain, car l'activité en livraison est extrêmement fluctuante. Les responsables proposent aux livreurs de ne pas venir travailler s'ils refusent, ils viennent travailler.

Pouvez-vous nous transmettre des exemples précis ?

M. BEAUBOIS : Je rejoins les propos de Monsieur GRUDET où sur certaines plateformes, le livreur est averti à sa débauche qu'il ne travaillera pas le lendemain et qu'il sera en JNT.

Mme JUILLIEN : Il nous faut des exemples précis pour faire un rappel spécifique aux responsables concernés.

M. MARANDEAU : Dans de nombreux cas, si nous vous transmettons des exemples précis, le collaborateur qui nous en a fait part est mis en difficulté par sa direction.

Mme BACH : Tous les managers ont connaissance de cette règle, mais je ferai tout de même un rappel général à l'ensemble des responsables.

M. MARANDEAU : Si les règles ne sont pas appliquées, les élus feront le choix de faire appel à l'Inspection du Travail pour faire respecter la législation.

M. BEAUBOIS : La responsabilité portera sur l'élu et non sur le salarié.

Mme BACH : Si vous faites appel à l'Inspection du Travail, le site sera tout de même informé de votre démarche.

M. HEREDIA : En 2023, le Service RH doit encore rappeler les règles de l'accord ATT de 2005 aux responsables de sites.

Si les salariés commettent une erreur, ils seront rappelés à l'ordre, je ne comprends pas qu'il n'en soit pas de même pour les responsables de site.

Je souhaitais vous signaler que de nombreux salariés nous contactent dans le cas de situation problématique, mais ils préfèrent qu'elle ne soit pas évoquée pour éviter d'envenimer la situation.

Mme ROUSSELIÈRE : Est-ce que les jeunes managers ont aussi des quizzes comme pour les techniciens ou les livreurs pour leur faire un rappel de consignes ?

Mme BACH : Les managers bénéficient d'un parcours métier. Il y a deux sessions par an

Mme JUILLIEN : Des formations sur le volet social ont été organisées récemment pour les managers de l'exploitation.

M. ROSIEK : Les actuels responsables logistiques sont des anciens livreurs donc ils connaissent la réglementation.

M. HEREDIA : Lors de la fusion avec la FNAC, les responsables de cette enseigne ont régulièrement salué le dialogue social au sein de DARTY, mais nous avons l'impression que ce dialogue social se délite.

M. BRIULET : Si sur le terrain, nous constatons que les problématiques perdurent, nous ne nous interdisons pas de faire intervenir l'Inspection du Travail.

18 Discussion sur les activités culturelles et sociales

Mme DA ROCHA PEREIRA : Les cartes cadeaux seront distribuées par les élus. Elles seront activées le 27 novembre 2023 afin de sécuriser le transport.

Les salariés éligibles à la carte cadeau sont ceux qui ont été embauchés jusqu'au 25 septembre 2023 inclus.

M. MARANDEAU : Les salariés doivent ajouter leurs enfants sur le site du CSE, les élus valident si les enfants sont éligibles à la carte cadeau Noël enfant selon leur âge.

Je souhaitais remercier le service RH et Monsieur GIRARD, car la modification du plan de transport nous a permis de revoir nos lignes de transport pour les envois des colis de Noël. La distribution devrait intervenir entre la fin du mois de novembre et le début du mois de décembre 2023, je vous confirmerai la date précise de distribution par mail.

J'enverrai aux élus la liste des sites pour lesquels ils devront assurer la distribution des colis de Noël.

Mme N'GOLET : Les commandes de parfum doivent être passées avant le 10 décembre 2023 pour une livraison garantie avant Noël.

M. HARRE : Les locations auprès de PIERRE&VACANCES et CAMPING'S sont ouvertes pour la basse saison avec des promotions intéressantes même sur les vacances scolaires. Les réservations pour les vacances d'été seront ouvertes à la mi-janvier 2024.

M. ROSIEK : Nous avons enfin vendu le mobil-home de Pénestin qui était vétuste (devis de réparation trop élevé 9000 euros) pour 1€ symbolique au camping sur lequel il était installé.

Mme PASTERNAK : Pouvez-vous nous rappeler les heures de début et de fin de réunion pour nos relevés de délégation.

Mme JUILLIEN : Nous allons comptabiliser sept heures de réunion.

La réunion est close à 17h00.

La Secrétaire du CSE,

Mme Isabelle DA ROCHA PEREIRA

