

PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU 19 OCTOBRE 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 ;
- **Invités.**
- Mme Elodie DELISLE, Chef de projet RH (en distanciel) ;
- Mme Marie-Christine GÉRARD, Responsable Paye (en distanciel),
- M. Mickael DODELIN, DRV Haute Normandie (en distanciel),
- M. Fabien REMILLIER, Directeur Métier et Organisation – Direction Réparation et Durabilité ;
- M. Damien LÉBOUBE, Directeur Services et Opérations Atelier et Reverse ;
- M. Constant MEYER, Directeur IAD (en distanciel).

Pour les membres titulaires EOT :

- CFDT :**
- M. MARANDEAU Vincent
 - Mme. DA ROCHA PEREIRA Isabelle
 - M. GRUDET Loïc
 - Mme. ROCHE Virginie
- SL :**
- M. DIOLOGEANT Marc
 - M. HEREDIA Noël
 - Mme. N'GOLET Nathalie
- CFTC :**
- Mme. LELUBEZ Sabrina
- 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 :

- CFDT :**
- M. MERRIEN Guillaume
- CFE-CGC :**
- M. HARRE Laurent

Pour les membres suppléants EOT

- CFDT :**
- M. LE CARFF Pascal
 - Mme GENESTE Emmanuelle
- SL :**
- M. BARAN Gianni

CFTC : - LENNE Marie-Hélène
- M Chinan Andy

Représentants Syndicaux :

SL : - MME. ROUSSELIÈRE claire

CGT : - M. BALUTEAU Franck

CFE-CGC: - M. MARTIN Christophe

Absents

CFDT: - M. ROSIEK Gérald
- M. EL AMARTI KARIM (RS)

CFTC : - M. PHILIPOT Jean-Michel
- M. APPLAUSO Giovanni
- M. COMMON TEKIN Muhammed (RS)

CAT : - M. VILLA Francis (RS)

Les personnes votantes sont 15 élus titulaires, ainsi que les 5 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 21 septembre 2023.6
- 2 Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST sur le projet de modification des DUERP.6
- 3 Information du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant l'actualisation de la Politique Voyage du Groupe Fnac Darty.6
- 4 Information du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la dénonciation de l'usage portant sur la possibilité de cumuler le plafond maximum prévu par la politique voyage du Groupe Fnac Darty pour les frais de repas avec l'octroi d'un ticket restaurant partiellement financé par l'employeur.8
- 5 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Madame Julia SCHEIN.9
- 6 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Jean-Luc DUBREUCQ.10
- 7 Information suite à l'association entre Fnac Darty et CEVA LOGISTICS en vue de la création d'une entreprise commune ?11
- 8 Demande d'information sur la mise en place de référent RSE dans certains sites (objectifs, rôle, moyens accordés...).....12
- 9 Pourquoi certains voyages SNCF ne sont-ils pas disponibles sur Egencia alors qu'ils sont visibles sur SNCF CONNECT ? Ce qui oblige à réserver soit même notre propre voyage avec évidemment une avance à faire sur les frais.14
- 10 Pour la fin d'année, les collaborateurs temps partiels qui le souhaitent, pouvaient passer sur un avenant à 35 heures ce qui leur permettait de travailler les dimanches. À aujourd'hui, il est dit qu'il n'y aura plus d'avenants à durée déterminée sur cette période. Pourront -ils tout de même travailler les dimanches et sous quelles conditions ?14
- 11 Désignation des Représentants de Proximité.15
- 12 Point HOROQUARTZ :29
 - Suite à la mise en place d'Horoquartz et du portail RH, nous demandons des précisions sur la méthodologie à appliquer afin de cumuler CP et JNT ou JFC sur une même semaine.16
 - Est-il possible d'intégrer le BSI (bilan social individualisé) dans le nouveau portail RH ?16
 - Pouvez-vous faire une note concernant la présentation des CP dans le portail RH ? ..18
 - Les CP étant à poser maintenant sur Darty4you, comment doit-on procéder ?18
 - Est-il possible de faire apparaître les JFC dans HOROQUARTZ ?.....18
 - Comment les encadrants rentrent nos heures DPE sur le nouveau fichier des plannings, le code DS08 ne fonctionne pas ?18
- 13 Demande d'informations, sur l'imposition faite ces derniers jours, à certains salariés de différents sites, de prendre, avant le 31 octobre, des CP non sollicités et non discutés avec la hiérarchie préalablement. Quelles en sont les raisons ? Y a-t-il un changement de politique sur le fractionnement du congé principal ? Y-at-il un lien avec la cassation n°22-11106 FPBR du 13 septembre 2023 qui traite notamment du point de départ qui fait courir le délai de prescription de l'indemnité de congés ?21
- 14 En matière d'acquisition et de report des CP ainsi que de la prescription de l'indemnité CP, la Cour de cassation, en date du 13 septembre 2023, a d'autorité mis en conformité le droit français avec le droit européen. Dorénavant :
 - Un salarié acquiert des droits à CP pour un arrêt pour maladie non professionnelle.
 - En matière d'AT/MP, l'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail et n'est plus limitée à la première année.

- Lorsque le salarié ne peut pas prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison d'un congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.
- Le délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

L'entreprise compte-t-elle se mettre en conformité avec ces jurisprudences et si oui à partir de quand (jurisprudences rétroactives) ?21

- 15 Points exploitation :23
- a) Information consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la modification des horaires magasins23
- b) 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) :23
- 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
- c) Les équipes pôles services comptent toujours dans leurs effectifs le CDV-RPS or les missions confiées dépassent le champ du back-office. Pour la bonne organisation des pôles services et au regard de la multitude des tâches à réaliser, nous demandons que les CDV-RPS intègrent le cadrage de l'encadrement sur les sites afin que les effectifs des pôles services soient en phase avec l'activité.25
- d) Quels parcours de formation / intégration suivent les nouveaux arrivants et par qui sont-ils accompagnés quotidiennement sur les sites ?26
- e) Une formation "produit" et une formation "service" sont-elles obligatoires une fois par an ?27
- f) Un rappel à l'encadrement sur la prise en charge de 70% du temps de trajet pour les formations28
- g) Comment gère-t-on les formations à Paris le lundi ? (1 journée, les amplitudes horaires dépassent les 11h00)28
- h) La Task force DMAX semble être une réussite, pourquoi ne pas envisager une Task force vendeur pour une vraie montée en compétence des équipes au-delà de DARTYMAX ?29
- i) Demande d'informations sur la réalisation, dans différents sites, de l'inventaire complet du stock magasin, par une équipe mobile composée des responsables pôle services d'une même zone DV, dans un timing d'une journée pour inventorier un magasin : .30
- Est-ce que ce process est généralisé ou est appelé à se généraliser à l'ensemble de DGO ?30
 - En quoi les inventaires tournants réalisés sur site au quotidien ne seraient-ils plus suffisants pour établir un état fiable des stocks ?30
 - De quelle manière est pris en compte l'investissement supplémentaire des responsables pôle services qui doivent quitter leur site pour se rendre sur chacun des autres sites de leur zone DV pour inventorier le stock d'un magasin en une journée ?30
 - Comment est pris en compte l'articulation vie professionnelle/vie privée de ces personnes ? (Jour de repos déplacé sans l'accord du salarié)30
 - Pour ces déplacements y a-t-il un cadre de mission rappelant, les temps de repos minimums entre deux jours de travail, la prise en compte des temps de trajet dans le temps de travail, les limites de temps de travail, mais également la politique voyage du groupe sur le remboursement des frais professionnels

engagés, d'aide financière pour la garde des enfants, notamment en début de soirée, etc. ?	30
j) Lorsqu'un magasin organise une soirée VIP, pourquoi oblige-t-on les encadrants des autres sites alentour, à participer à ces soirées VIP après leur journée de travail ? (Le forfait jour des encadrants n'est pas égal à une journée de travail de plus de 11 heures !)	32
k) Demande d'information sur la prestation livraison de 39€00 qui passe en remise automatique sur certains produits GEM primés à 0,10 € tels que lave-linge PROLINE à 249€99, four encastrable PROLINE à 249€99. Quelle est la stratégie de l'entreprise lorsque l'on demande d'indiquer que la livraison est payante et qu'elle s'annule automatiquement lors de la validation de la vente ? Pourquoi aucune information n'est-elle faite aux salariés en magasin ?	32
l) Pourquoi la prime Dmax est-elle toujours la même alors que le prix de vente est augmenté de 2€00 ?	32
m) L'offre de service est tellement large qu'elle rend l'acte de vente parfois compliqué, est-il envisagé une simplification de celle-ci afin d'améliorer l'expérience client et le parcours vendeur ?	34
n) Pour faciliter la communication entre l'exploitation et la LDK, est-il possible d'ajouter un champ libre pour donner des informations spécifiques lors de la saisie d'une vente sur la tablette vendeur ?	35
o) Point sur la procédure d'ouverture des dimanches	35
16 Points opérations :	38
a) Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la mise en place de vidéosurveillance suite aux travaux du site de Grand-Quevilly	38
b) Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST sur la mise en place des nouveaux critères variables des chefs de groupe et techniciens IAD et ateliers (intervention Fabien REMILLER)	40
c) Information sur le pilote de référents techniques IAD et ateliers (intervention Fabien REMILLER)	50
d) Demande d'information, à date, sur les classifications de l'ensemble des techniciens. Données par catégorie de techniciens (IAD, atelier, ateliers TOURS), par ancienneté, âge et sexe	53
e) Suite à l'intégration des salariés de la société NSF au sein du SAV d'Englos, nous souhaiterions faire un point à date des effectifs et de leur intégration	54
17 Discussion sur les activités culturelles et sociales.	55

1 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique de l'UES Darty Grand Ouest du 21 septembre 2023.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Compte tenu des modifications apportées, je vous soumetts à l'approbation le procès-verbal du 21 septembre 2023

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

Après consultation, le procès-verbal 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 (annexe 1).

Mme BACH : Sur les 113 DUERP à réaliser cette année, nous vous avons transmis 71 DUERP pour la consultation de ce jour. Il reste encore 42 DUERP pour lesquels nous attendons soit un retour CSSCT, soit un retour du site.

Le résultat du vote est le suivant : 20 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable à l'unanimité au projet de modification des DUERP.

Mme BACH : Nous pouvons nous féliciter de ce vote, car la mise à jour de DUERP a été un véritable travail d'équipe avec les membres de la CSSCT.

M. MARANDEAU : En cas de changement sur un site qui nécessiterait une modification du DUERP, quelle serait la procédure ? Une information-consultation pour modification du DUERP ou la mise à jour du DUERP ?

Mme BACH : S'il y a une modification importante qui nécessite la mise à jour du DUERP, nous procéderions à l'information-consultation en cours d'année.

3 Information du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant l'actualisation de la Politique Voyage du Groupe Fnac Darty (annexes 2a et 2b).

M. HARRE : Dans la nouvelle politique de Voyage, il y a une obligation de réserver via EGENCIA. J'ai signalé au service RH que six mes réservations ont été annulées. Cette pratique est inadmissible sachant que je n'ai pas été informé de ces annulations. J'ai contacté le WEST HÔTEL de La Chapelle-sur-Erdre qui accepte de pratiquer le même tarif qu'EGENCIA, donc si mes réservations sont annulées, j'avancerai le prix de la chambre et je demanderai ensuite le remboursement même si la politique Voyage ne le prévoit pas. Apparemment, des techniciens ont été en formation à Paris et lorsqu'ils sont arrivés à l'aéroport, ils ont été informés que leur billet avait été annulé. Je ne sais pas quelle personne au siège du Groupe se permet d'annuler les réservations sans prévenir les collaborateurs concernés. De plus, seul le secrétariat est informé des annulations.

Mme JUILLIEN : Nous avons transmis l'information à Monsieur PRIGENT qui est responsable du secrétariat et il nous a assuré qu'il va effectuer des recherches pour résoudre cette problématique.

M. HARRE : Ce n'est ni au sein de DGO ni au sein d'EGENCIA que les réservations sont annulées, c'est un collaborateur du siège Groupe qui procède à ces annulations.

Mme JUILLIEN : Monsieur HARRE, est-ce que les réservations des hôtels correspondaient à la grille tarifaire de la politique Voyage ?

M. HARRE : J'ai reçu les validations et pourtant les réservations ont été annulées deux jours avant mon arrivée.

M. BEAUBOIS : Il me semble que si la réservation dépasse la grille tarifaire, elle est bloquée par EGENCIA.

Mme ROUSSELIÈRE : Dans la politique Voyage, il y a des encarts « Le saviez-vous ? », mais les sources ne sont pas citées. D'autant plus, qu'il est indiqué un comparateur SNCF et les éléments sont différents de ceux annoncés dans l'encart « Le saviez-vous ? » pour les émissions de CO2.

M. BRIULET : Est-ce que sur DGO, il y a des « self booker » ?

Mme JUILLIEN : Je suis « self booker », car je me déplace régulièrement et parfois le secrétariat est fermé, donc j'ai la possibilité de gérer mes réservations.

M. BRIULET : Est-ce des salariés peuvent être « self booker » ?

Mme JUILLIEN : Selon moi, seuls les encadrants peuvent être « self booker ».

Un ELUS : Dans la politique Voyage, il est indiqué qu'il était possible d'avoir un référent pour les réservations.

Mme JUILLIEN : Le référent est le secrétariat sur DGO.

M. HARRE : Nous nous déplaçons aussi le soir, le samedi ou le dimanche et en cas d'annulation, nous ne pouvons pas joindre le secrétariat.

Mme JUILLIEN : Même en étant « self booker », les réservations sont contrôlées.

M. BRIULET : Je consulte EGENCIA pour la réservation des hôtels, ensuite je sollicite le secrétariat pour la valider, mais parfois cette validation est faite sous un délai relativement long et le problème est que parfois les tarifs ont augmenté.

Mme JUILLIEN : Je vous l'accorde, du retard a été pris dans la validation des réservations par le secrétariat, car à la suite de départ dans ce service, les nouveaux arrivants ont dû se former. Je suis désolée pour les déconvenues que cette situation a pu occasionner. Généralement, vos demandes de réservation sont traitées rapidement.

M. BRIULET : Je suis d'accord avec vous, malgré ces légers dysfonctionnements ponctuels, le service fonctionne correctement. La possibilité à des salariés d'être « self booker » pourrait être intéressante afin d'éviter ces problématiques de tarifs.

Mme JUILLIEN : À date, ce n'est pas ce qui est prévu dans la politique de Voyage.

M. HARRE : La solution serait que les élus puissent faire une pré-réservation qui soit ensuite validée par le secrétariat.

Mme JUILLIEN : Concernant les nouveautés prévues par la politique Voyage, les forfaits déjeuner pour les grandes agglomérations comme Nantes sont identiques à ceux de Paris.

M. MARANDEAU : Je souhaiterais savoir si ces forfaits concernent les agglomérations ou les villes ? Si la notion d'agglomération s'applique, pourriez-vous nous définir le périmètre de l'agglomération ?

Mme JUILLIEN : Je vous préciserai ces éléments à postériori.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Est-ce que NOTILUS sera paramétré rapidement aux nouveaux plafonds ?

Mme JUILLIEN : La nouvelle politique Voyage va s'appliquer à partir du 1^{er} décembre 2023, mais l'appel d'offres relatif à NOTILUS vient d'être lancé et le paramétrage prendra certainement du temps.

Mme MAZELLA : Si les plafonds ne sont pas modifiés sur NOTILUS, nous serons régulièrement en dépassement.

Mme JUILLIEN : Oui, mais le responsable qui valide les notes de frais a connaissance de la nouvelle politique Voyage donc il n'y aura pas de difficulté.

Mme N'GOLET : Actuellement, le déjeuner du midi est remboursé à hauteur de 15€ et le dîner du soir à hauteur de 25€ et étant donné que ces montants sont cumulables, dès lors que nous dépassons les 40€, nous recevons une alerte, mais parfois la personne chargée de valider les frais n'est pas informée de cette disposition donc nous devons mettre un commentaire à chaque fois. À ce titre, dans la prochaine version de NOTILUS, serait-il possible que le total sur une journée soit ajouté afin de limiter cette alerte ?

M. HARRE : Cette question avait été posée lors d'un Comité de Groupe et la réponse a été que le point serait étudié.

4 Information du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la dénonciation de l'usage portant sur la possibilité de cumuler le plafond maximum prévu par la politique voyage du Groupe Fnac Darty pour les frais de repas avec l'octroi d'un ticket restaurant partiellement financé par l'employeur.

Mme JUILLIEN : Lorsque le déjeuner d'un collaborateur bénéficiant de ticket restaurant est remboursé, l'employeur finance deux fois le déjeuner : 60% de la part des tickets restaurant et le remboursement du déjeuner. Cette pratique n'est pas autorisée par l'URSSAF, d'où la dénonciation de l'usage. Si le collaborateur bénéficie d'un ticket restaurant, il devra déduire les 60% de part employeur.

M. HARRE : Nous sommes tout à fait d'accord avec ce principe. D'ailleurs, lorsque je fais ma déclaration de délégation, si le repas m'est remboursé, je ne demande pas mes tickets restaurant. J'ai toujours strictement appliqué cette règle et pourtant je reçois systématiquement mes tickets restaurant. Nous avons évoqué ce sujet en Comité de Groupe en indiquant que nous respections strictement les règles et pourtant le nécessaire n'était pas fait au sein du service paye afin que les tickets restaurant ne soient pas envoyés. Nous pourrions être pénalisés à la suite d'un contrôle URSSAF alors que nous avons alerté la direction et le service paye sur cette situation.

M. BEAUBOIS : Nous appliquons tous cette règle.

Mme JUILLIEN : Je note votre remarque et je vais étudier ce sujet avec le service paye.

M. MARANDEAU : C'est pour cette raison que la règle a été modifiée, car le nouveau logiciel ne peut pas gérer les cas individuels. En effet, tous les élus du CSE ont, habituellement, des tickets restaurant – sauf ceux qui les ont refusés – donc ils continueront à les recevoir, car le logiciel ne peut pas gérer les cas particuliers. Par conséquent, les élus devront, lors de leur déclaration sur NOTILUS, déduire de leurs remboursements le montant de 5,04€ qui correspond à la part employeur. En cas de contrôle de l'URSSAF, si les élus n'ont pas déduit la part URSSAF de leur remboursement, ils s'exposent à une sanction.

Mme LENNE : Je n'avais pas compris ce principe, Monsieur MARANDEAU. Il me semblait que nous devions reporter nos repas sur NOTILUS pour nous faire rembourser, en revanche, sur la feuille d'émargement des tickets restaurant, nous ne devions pas mentionner ces repas remboursés.

Mme JUILLIEN : Je pense que Monsieur MARANDEAU a raison, car il n'y a pas de lien entre NOTILUS et la gestion des tickets restaurant d'autant plus que le service paye ne peut pas gérer les cas individuels. La solution est donc d'indiquer, dans NOTILUS, le montant du remboursement des repas après déduction des 5,04€, la part employeur.

Mme ROUSSELIÈRE : Est-ce que des heures supplémentaires de délégation seront mises à disposition afin de pouvoir gérer les modalités liées à nos rôles d'élus ?

Mme JUILLIEN : Ce n'est pas si complexe !

M. CHINAN : Pourriez-vous nous confirmer que nous aurons toujours les tickets restaurant tous les mois et que nous devons déduire le montant de 5,04 € de nos remboursements ?

Mme JUILLIEN : Si vous avez été présent 21 jours sur le mois, vous aurez vos tickets restaurant.

M. MARANDEAU : Je voudrais signaler que les élus du CSE n'ont jamais profité de ce système cumul des remboursements de frais et des tickets restaurant. En effet, Madame JUILLIEN, vous avez évoqué une notion d'usage qui pourrait être interprétée comme une habitude. De plus, les élus ne sont pas responsables de cette situation.

Mme JUILLIEN : Ce principe de dénonciation de l'usage n'est pas uniquement dédié aux élus, mais à tous les salariés qui réalisent des déplacements.

M. BRIULET : Je souhaiterais signaler que ce principe n'a jamais été un usage, car les élus ne demandaient pas leurs tickets restaurant si leur repas était remboursé.

M. DIOLOGEANT : Avant la fusion avec la FNAC, ce décompte des tickets restaurant s'opérait correctement par le service paye.

M. MARANDEAU : Un salarié qui est en formation sur une journée entière avec le repas pris en charge par l'entreprise ne fera pas une déclaration sur NOTILUS.

Mme JUILLIEN : Il me semble que dès lors qu'un salarié est en CFI (Congé Formation Individuel), un ticket restaurant est systématiquement déduit.

M. BRIULET : Concrètement, devons-nous continuer sur notre relevé des délégations d'indiquer nos demandes de TR comme auparavant ou pas ?

Mme JUILLIEN : Le sujet étant complexe, je préfère revenir vers vous avec des réponses claires et précises.

M. MARANDEAU : Si un salarié jeûne pour des raisons religieuses pendant une formation, son ticket restaurant lui sera supprimé alors qu'il n'aura pas déjeuné.

Mme JUILLIEN : L'exemple que vous citez est très spécifique et il ne concerne pas la politique Voyage, cependant, je transmettrai votre remarque au service paye.

5 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Madame Julia SCHEIN.

Madame MAUBOUSSIN lit la procédure d'inaptitude de Madame Julia SCHEIN (annexe 3). 02.46.48

M. HEREDIA : Dans le courrier du Médecin du Travail, ce dernier fait mention du siège social à Nantes, mais je ne comprends pas qu'aucun poste à Nantes n'ait été proposé à Madame Julia SCHEIN

Mme MAUBOUSSIN : Des postes administratifs sur le site de Nantes pourraient correspondre à l'état de santé de Madame SCHEIN, mais à date, nous n'avons aucun poste à pourvoir au siège.

M. HEREDIA : Il me semble que c'est la première fois qu'un Médecin du Travail fait référence à la notion de télétravail dans une procédure d'inaptitude selon la jurisprudence parue récemment.

Mme JUILLIEN : Il me semble qu'après la parution de cette jurisprudence, un médecin du travail avait évoqué cette notion de télétravail.

M. HEREDIA : Je vous rappelle la jurisprudence même si toutes les inaptitudes sont différentes, mais vous ne pouvez pas ignorer cette notion de télétravail : « Lorsque le Médecin du Travail préconise pour le salarié déclaré inapte un poste en télétravail compatible avec ses fonctions, il appartient à l'employeur de proposer ce poste même si le télétravail n'a pas été mis en place dans l'entreprise, en effet, le télétravail peut faire l'objet d'un simple accord écrit entre l'employeur et le salarié.

D'autre part, le fait que l'employeur propose un reclassement extérieur à l'entreprise sans évoquer au préalable la possibilité d'avoir recours au télétravail préconisé par le Médecin du Travail constitue une violation de l'obligation de reclassement ». Cette dernière mention fait référence à une précédente jurisprudence de 2014.

Comme je vous l'ai indiqué lors de précédents CSE, lorsque les Médecins du Travail vont s'emparer de manière plus soutenue de cette jurisprudence, la direction ne pourra pas ignorer cette disposition. Ensuite, les salariés pourraient saisir le Tribunal des Prud'hommes sur le principe que l'entreprise n'a pris en compte cette jurisprudence et elle n'aurait pas respecté les conclusions du Médecin du Travail.

Mme JUILLIEN : Cette jurisprudence n'impose pas à l'employeur de créer un poste 100% télétravaillable qui ne l'était pas précédemment. Il ne faut pas « surinterpréter » la décision de la Chambre Sociale.

M. HEREDIA : Il ne faut pas la sous-interpréter également !

Mme DA ROCHA PEREIRA : Lorsque que le poste proposé en reclassement se situe à l'opposé géographiquement du domicile du salarié concerné par l'inaptitude, est-ce que l'entreprise l'accompagne dans son déménagement ?

Mme JUILLIEN : La politique Mobilité est relativement avantageuse à la suite de la signature de l'accord GEPP et elle s'applique aussi dans les cas d'inaptitude : accompagnement au déménagement, prime de mobilité, etc.

M. BRIULET : À la CGT, nous émettrons un vote défavorable, car nous estimons que le service RH ne va pas suffisamment loin dans les recherches de reclassement. À ce titre, nous vous invitons à rechercher d'autres reclassements possibles.

Nous regrettons que vous ayez sorti des postes de secrétaire de la grille. Systématiquement, vous ne présentez pas ces postes au Médecin du Travail qui aurait pu positionner cette salariée sur ce poste.

Mme MAUBOUSSIN : Madame Julia SCHEIN a indiqué qu'elle n'était pas mobile, car elle a des enfants et un suivi médical très rigoureux dans sa région. Elle accepte de manière très ponctuelle des déplacements d'une durée maximale de 15 minutes.

Mme JUILLIEN : Je vais me répéter, mais je vous signale que ces postes de secrétariat n'avaient plus vocation à exister, car ils ont été remplacés par les postes de CPS. Il reste, à la marge, quelques postes de magasiniers et de secrétaires qui n'ont pas accepté de signer l'avenant à leur contrat de travail.

M. BRIULET : Selon nous, il n'est pas satisfaisant de constater que la direction se contente de présenter le poste d'assistant technique au CTT de Bègles. En effet, un Groupe comme FNAC DARTY devrait être capable de reclasser ses salariés déclarés inaptes. Selon nous, c'est une question de volonté de trouver un poste de reclassement pour un salarié déclaré inapte et le Groupe FNAC DARTY ne va pas assez loin pour respecter cette philosophie.

Mme JUILLIEN : Nous répondons à nos obligations de recherche de reclassement.

M. BRIULET : Vous ne répondez pas totalement à vos obligations et je vous invite à poursuivre la recherche de postes de reclassement.

Mme JUILLIEN : Je ne suis pas d'accord avec vous sur le fait que nous ne remplissons pas nos obligations.

M. HEREDIA : Pourriez-vous nous préciser si l'inaptitude de Madame SCHEIN est d'origine non-professionnelle ?

Mme MAUBOUSSIN : Oui, l'inaptitude de Madame SCHEIN n'est pas d'origine professionnelle.

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

Les élus émettent donc un vote défavorable à la procédure d'inaptitude de Madame Julia SCHEIN.

6 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Jean-Luc DUBREUCQ.

Madame BACH lit la procédure d'inaptitude de Monsieur DUBREUCQ (annexe 4 modifiée suite remarque de monsieur Marandeu ci-dessous).

M. BRIULET : La CGT va s'abstenir sur ce vote, car les recherches menées ont été plus nombreuses que pour l'inaptitude de Madame SCHEIN.

M. MARANDEAU : Je vous signale que Monsieur DUBREUCQ n'a pas pu être embauché par la SNC Darty Grand Ouest le 4 juin 1991, car cette structure n'existait pas à cette date. Je ne sais pas si cette erreur peut avoir une incidence sur la procédure, je préférerais donc vous la faire remarquer.

Mme BACH : Merci pour votre remarque, Monsieur MARANDEAU.

M. HEREDIA : Au regard du débat vif que nous avons eu lors d'un précédent CSE, je suis devenu extrêmement sceptique sur la gestion de toutes ces inaptitudes.

Je souhaite intervenir de manière superficielle sur le cas d'un technicien évoqué par mail par Monsieur BRIULET. Pour toutes ces raisons, je m'interroge sur le traitement réservé, à l'avenir, aux techniciens, mais plus globalement de tous les salariés qui sont déclarés en inaptitude. J'étais capable d'avoir une vision différente entre le salarié qui a intégré la société il y a à peine une année et qui est déclaré inapte, car nous pouvons nous poser des questions et les quatre salariés, qui plus est des techniciens qui avaient 20 ou 30 ans d'ancienneté.

Mme BACH : Une des propositions de poste respecte les contraintes relatives à la procédure d'inaptitude de Monsieur DUBREUCQ.

Le résultat du vote est le suivant : 17 abstentions et 3 favorables.

Les élus émettent donc un vote défavorable à la procédure d'inaptitude de Monsieur Jean-Luc DUBREUCQ.

M. BRIULET : Dans le cadre d'une dispense de reclassement, je vous demande, officiellement, que nous soyons informés du parcours et des échanges avec la Médecine du Travail dans un souci de transparence. Ces éléments nous permettraient d'appréhender plus concrètement une situation et d'en tirer des enseignements pour les organisations syndicales, pour les salariés et pour l'entreprise.

7 Information à la suite de l'association entre FNAC DARTY et CEVA LOGISTICS en vue de la création d'une entreprise commune ?

Mme JUILLIEN : Il me semble que ce sujet a été évoqué lors d'un Comité de Groupe.

Mme FELDMAN : Avec ce partenariat avec CEVA LOGISTICS, nous allons traiter les colis issus de la MARKET PLACE afin de les envoyer directement chez nos clients, ils ne recevront plus des colis estampillés d'un fournisseur de la MARKET PLACE, car ils seront reconditionnés par DARTY, ce sera le même principe que pour AMAZON.

M. MARANDEAU : Ces colis seront aussi livrés par le service de livraison DARTY.

Mme FELDMAN : De plus, la RCD sera refacturée aux fournisseurs de la MARKET PLACE.

M. MARANDEAU : Effectivement, nous avons eu une présentation lors du dernier Comité de Groupe et je vais répéter les propos que j'ai tenus à cette occasion. Le partenariat avec CEVA LOGISTICS répond à une logique économique, de plus, nous allons utiliser nos actifs pour nous différencier de nos concurrents.

CEVA LOGISTICS va augmenter, à terme, le nombre de produits livrés par nos livreurs et ceux acheminés dans nos magasins. L'idée est aussi de réaliser du click & collect dans nos magasins.

Je vous invite à être vigilants sur l'aspect santé, sécurité et qualité de travail des CPS qui auront, de facto, davantage de manutention à réaliser sur les sites.

Un référent HSE a été désigné récemment et je souhaiterais que celui-ci intervienne dans les nouveaux projets et notamment sur ceux qui concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Mme FELDMAN : Je vous propose d'inviter Marion DI NARO, la référente HSE, lors du prochain CSE.

Mme JUILLIEN : Nous avons envisagé de l'inviter à la CSSCT qui se déroule le 14 novembre 2023.

M. MARANDEAU : Je vous demande qu'une présentation nous soit faite en CSE de l'arrêt des rolls et de la mise en place des caisses avec le ou la responsable qui a été à l'initiative de ce projet.

Mme FELDMAN : Je vous propose d'inviter, une nouvelle fois, Monsieur LÉBOUBE qui pourra échanger avec vous sur ce sujet.

Mme ROUSSELIÈRE : Apparemment, le partenariat avec CEVA LOGISTICS signifierait que les livreurs DARTY assureraient aussi la livraison de produits de gros électroménager de la MARKET PLACE, mais je vous signale que de nombreux équipages ne sont pas remplacés et que leur remplacement est assuré par la sous-traitance.

Mme FELDMAN : Au sein de la livraison à DIF, le ratio a toujours été de 80% de sous-traitance et de 20% d'interne, mais celui en province est certainement différent.

M. MARANDEAU : CEVA LOGISTICS aura un entrepôt situé à proximité de celui de Mitry-Mory sur lequel un espace logistique a été alloué dans la cadre du partenariat. Cet espace va se développer progressivement en fonction des besoins et des demandes de nos partenaires de la MARKET PLACE. Les produits de la MARKET PLACE livrés par les camions DARTY seraient exclusivement commercialisés dans le périmètre de DARTY. Un HUB va être mis en place entre CEVA LOGISTICS et la plateforme de Mitry-Mory, ensuite les produits sont expédiés sur nos lignes de transport vers les zones de livraison via la LDK. C'est la première étape du projet, ensuite, la seconde étape serait d'ouvrir notre SAV via des contrats avec les partenaires de la MARKET PLACE pour assurer la livraison et le service après-vente.

M. MERRIEN : Certains partenaires MARKET PLACE n'existent plus, donc nous ne pouvons pas assurer le service après-vente. À ce titre, la solution proposée est que les clients viennent en magasin pour déposer le produit acheté via la MARKET PLACE, un devis leur sera facturé et ensuite la DRC leur rembourse le devis.

Mme MAZELLA : Nous n'avons pas été informés de ce principe.

M. BRIULET : Madame FELDMAN, vous avez évoqué AMAZON, à ce titre, est-ce que le périmètre de livraison sera étendu aux pays étrangers sachant que CEVA LOGISTICS est un groupe international ?

Mme FELDMAN : Le site DARTY.com est exclusivement français, donc il n'est pas possible qu'un client d'un pays étranger puisse commander.

M. MARANDEAU : Lors du Comité de Groupe, il a été précisé que le périmètre était uniquement français.

M. HARRE : Est-ce que CEVA LOGISTICS sera intégré à la Holding ?

M. MARANDEAU : Les bénéficiaires seront partagés à hauteur de 50% pour DARTY et CEVA LOGISTICS.

Mme JUILLIEN : Une structure ad hoc va être créée.

8 Demande d'information sur la mise en place de référent RSE dans certains sites (objectifs, rôle, moyens accordés...).

Madame JUILLIEN présente le diaporama (annexe 5).

Mme MAZELLA : Pourriez-vous nous transmettre des précisions sur la formation dispensée à ces référents RSE ? Quelles seront les missions qui seront confiées à ces référents RSE ?

Mme JUILLIEN : Je n'ai plus en tête les informations concernant la formation, mais je note votre remarque et je vous répondrai ultérieurement.

Les missions consistent à remonter les bonnes pratiques, d'incarner le dispositif RSE et de le diffuser. L'idée est qu'il y ait davantage de communication et d'appropriation de la RSE dans les magasins.

Mme DA ROCHA PEREIRA : J'aurais souhaité que nous soyons bien informés en CSE avant la mise en place de ces référents RSE en magasin. En effet, ce que je sais, c'est qu'il y a 20 magasins qui sont dotés de référent RSE. La création de ces référents RSE a été réalisée afin d'obtenir la certification ISO 50001 qui pourrait être délivrée à l'issue d'un audit. Certification dont la durée de validité est de 3 ans pour le magasin et 1 an pour le groupe normalement.

J'aurais souhaité que la formation de ces référents RSE soit plus riche que celle proposée actuellement. De fait, la formation est sous le format d'une visio avec une présentation très rapide de leurs missions. Le reste de la formation est dédiée à la description de l'association partenaire pour laquelle nous collectons des fonds : l'association TÉLÉMAQUE.

Les référents RSE sont quotidiennement sollicités sur l'application pour entreprendre des défis ponctuels, mais concrètement ils sont parfois déconcertants. Un exemple défi du jour : « aujourd'hui, je n'imprime pas de papier ». Mais précédemment, il a fallu imprimer 30 pages de fiches prix. Les défis donnés manquent parfois de logique avec la réalité du terrain.

Mme JUILLIEN : Je vous rappelle que la création de ces référents RSE est relativement récente et effectivement, il reste certainement des ajustements à effectuer dans le processus, comme pour chaque nouveau projet. Si vous constatez que certaines actions ont peu sens et qu'il y a des incohérences, n'hésitez pas à en faire part au DRV afin que le process soit amélioré.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Existe-t-il une cellule ou un groupe dédié à la mise en place de ces référents RSE qui pourrait collecter nos différentes remarques ?

Mme JUILLIEN : Non, mais je vous invite à envoyer vos remarques aux DRV qui les transmettront à Karine DAMOUR.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Les référents RSE ont reçu un mail leur indiquant qu'une évaluation était prévue avec leur DRV afin de s'assurer que le référent RSE met effectivement toutes les actions en place pour assurer ses missions de RSE afin d'obtenir la certification.

Le principe est intéressant, mais les modalités de mise en place sont complexes et floues, à ce titre, il serait judicieux d'éclaircir les missions de ces référents RSE afin de les aider dans leurs démarches et leurs actions. De plus, il serait aussi souhaitable de revoir leur rémunération car apparemment, les référents sont rémunérés en TRV sur 1h30 par semaine car généralement ce sont des vendeurs.

Enfin, 1h30 de TRV pour certains vendeurs ne représente pas une rémunération suffisante donc certains référents RSE sont pénalisés.

Mme JUILLIEN : Je me renseignerai sur les différents sujets que vous avez évoqués.

M. HARRE : Nous avons déjà fait remarquer à plusieurs reprises l'urgence de la mise en place des étiquettes électroniques. Avec l'impression des étiquettes papier, nous utilisons, en grande quantité des ramettes, de l'encre, du toner, etc.

De plus, avec l'arrêt des navettes, le polystyrène n'est pas plus repris, ce qui constitue une perte financière pour l'entreprise sachant que ces matériaux étaient revalorisés par des partenaires au sein de la LDK. Nous avons la même problématique pour la reprise des cartons ne sont plus repris en magasin. Ces sujets concernent pleinement le cadre RSE.

Mme JUILLIEN : Il me semble que Karine DAMOUR vous avait répondu sur ce sujet des étiquettes électroniques, elle est consciente de cette problématique, mais actuellement les CAPEX sont uniquement dédiés aux relamping des magasins afin de réduire les budgets liés aux coûts énergétiques et de moderniser les magasins.

M. BRIULET : Nous avons rencontré différents référents RSE, ce sont des salariés jeunes et très investis dans leurs missions, mais leurs visions ne sont pas forcément partagées au sein même de leur magasin par leurs encadrants qui n'ont pas totalement compris le rôle et les missions de ces référents RSE.

Il y a une réelle différence entre les volontés de ces référents RSE et parfois celles des responsables de magasin.

Mme JUILLIEN : J'entends vos remarques, Monsieur BRIULET, mais je vous rappelle que la mise en place de ces référents RSE est relativement récente. Comme tout changement, il est nécessaire de laisser un peu de temps afin que tous les collaborateurs s'approprient ce concept RSE.

M. BRIULET : Il est important de définir les missions et les moyens d'actions pour ces référents RSE au sein de leur site. Je vous invite à donner davantage de sens et de poids à ces missions confiées aux référents RSE afin que cette politique soit efficace et qu'elle soit comprise par l'encadrement.

Mme JUILLIEN : J'ai noté votre remarque.

M. BEAUBOIS : Comme Monsieur HARRE, j'ai été membre du groupe de travail RSE au niveau européen. Nous avons fait remonter de nombreux sujets qui n'ont malheureusement pas été pris en compte, même des années après, nous constatons qu'aucune action n'a été entreprise sur les sujets que nous avons identifiés. J'ai un constat pessimiste, c'est dommage car nous avons une bonne communication sur la RSE, mais, selon moi, il y a peu d'actes concrets.

Mme JUILLIEN : Pour prendre l'exemple des étiquettes électroniques, ce sujet est soumis à l'arbitrage budgétaire, même si de nombreux responsables sont convaincus de l'urgence et de la nécessité de leur mise en place.

M. BEAUBOIS : Ces étiquettes électroniques seraient synonymes d'économies concrètes et rapides : erreur de prix, coût de l'encre, temps passé par les vendeurs, etc. Le coût de ce passage en étiquette électronique représente un budget de 50 000€ pour les magasins et je pense qu'il serait rapidement amorti avec les économies réalisées que j'ai citées précédemment.

Mme JUILLIEN : Notre trésorerie actuelle ne nous permet pas de faire ces investissements.

M. BEAUBOIS : Durant les deux dernières années, nous avons eu des exercices relativement extraordinaire, selon moi, c'était l'occasion de mettre en place ces étiquettes électroniques et pourtant nous avons alerté sur ce sujet à de nombreuses reprises. Je pense que DARTY peut aller encore plus loin dans les actes concrets relatifs à la RSE.

M. HARRE : Un appel d'offres a été lancé sur la récupération des bombonnes vides des aérosols et je souhaiterais savoir si cet appel d'offres est clôt et si un prestataire a été sélectionné.

Mme BACH : Nous avons évoqué ce sujet lors de la réunion CSSCT du 29 août 2023.

M. HARRE : Je vous le confirme, mais nous sommes toujours en attente de la réponse à cet appel d'offres. Madame MONTAIGNE avait envoyé un mail pour indiquer que deux prestataires avaient été sélectionnés, mais nous n'avons toujours pas d'information sur la mise en place de ce marché.

Mme DA ROCHA PEREIRA : L'ISO 50001 est une certification dont la thématique principale est le management énergétique. Le rôle du référent RSE est de mettre en place des actions, mais elles sont parfois impossibles à mettre en place pour des questions budgétaires comme les étiquettes électroniques par exemple. Et pourtant les référents RSE auront des objectifs à atteindre dans le cadre de la certification ISO 50001. Sur ces 20 magasins qui sont en attente de certification, ne serait-il pas possible de mettre en place les étiquettes électroniques afin de faciliter la validation de la certification ISO 50001 ?

M. HARRE : J'espère que vous reviendrez vers nous rapidement sur ce sujet avec les réponses à nos questions.

9 Pourquoi certains voyages SNCF ne sont-ils pas disponibles sur EGENCIA alors qu'ils sont visibles sur SNCF CONNECT ? Ce qui oblige à réserver soi-même notre propre voyage avec évidemment une avance à faire sur les frais.

Mme JUILLIEN : J'ai transmis votre question à la direction des achats qui m'a confirmé que ce principe était anormal. Si vous êtes confrontés à ce type de problématique, je vous invite à contacter directement EGENCIA afin d'avoir des explications sur cette situation. En effet, ce ne sont pas les conditions mentionnées dans le contrat qui nous lie avec EGENCIA. Je vous transmets le numéro du service support d'EGENCIA afin de prendre contact directement avec eux lorsque vous êtes confrontés à ce type d'anomalies : 01.57.32.98.48.

M. MARANDEAU : Notre contact est le secrétariat, nous ne sommes pas « self-booker » donc nous ne pouvons pas contacter directement EGENCIA.

Mme JUILLIEN : Vous pouvez les informer qu'il y a une problématique. Je transmettrais ces coordonnées au secrétariat.

10 Pour la fin d'année, les collaborateurs temps partiels qui le souhaitaient, pouvaient passer sur un avenant à 35 heures ce qui leur permettait de travailler les dimanches. À aujourd'hui, il est dit qu'il n'y aura plus d'avenants à durée déterminée sur cette période. Pourront -ils tout de même travailler les dimanches et sous quelles conditions ?

Mme JUILLIEN : Il y a une jurisprudence qui a été prononcée le 21 septembre 2022 qui précise que même s'il s'agit d'avenant temporaire au contrat de travail, il n'était plus possible pour des salariés à temps partiel de passer à 35 heures. Le message a été communiqué auprès du service paye et nous rappelons régulièrement cette règle aux directeurs.

La possibilité donnée par notre Convention Collective d'augmenter temporairement la durée du travail reste à la main du directeur pour l'organisation de son planning.

M. DODELIN : Il n'y a aucune obligation d'un magasin ou d'une région d'augmenter les temps partiels sur une période, d'ailleurs, ce souhait peut émaner des collaborateurs.

M. BRIULET : Est-ce que cette question concerne un seul magasin ?

M. DODELIN : Non. Dans certains magasins, il y a des contrats à temps partiel à moins de 35 heures avec la possibilité de moduler les horaires et d'autres où les horaires sont figés et ils doivent être respectés. Ce principe peut compliquer l'organisation du magasin lorsque les collaborateurs ne souhaitent pas moduler leurs horaires.

Mme LENNE : Est-ce qu'un salarié à 30 heures peut travailler le dimanche ? Comme mentionné sur le contrat de travail, il est possible d'intégrer 10% supplémentaire de son temps de travail sur un dimanche.

Mme JUILLIEN : Non, d'ailleurs selon cette jurisprudence, aucun temps partiel ne peut être amené à travailler 35 heures. Le salarié peut travailler 34h30 sans dépasser les 35h.

Mme LENNE : Un collaborateur à temps partiel peut travailler 34h30 dimanche inclus ?

Mme JUILLIEN : Ce principe d'heures complémentaires ne peut être qu'à l'initiative de l'employeur. En effet, ces heures complémentaires ont un coût, car des majorations sont appliquées. Ces heures complémentaires sont une faculté et non une obligation.

M. DODELIN : Ce sujet concerne un de mes magasins, je propose donc au collaborateur concerné d'échanger sur ce sujet lors de mon prochain passage sur le magasin.

11 Désignation des Représentants de Proximité.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Je vous rappelle qu'un référendum a été organisé les 16 et 17 octobre 2023 au sein du magasin de Dieppe, puisque Mesdames Coralie DAMERVAL (CFTC) et Florence LANGLOIS (SL) se sont toutes deux portées candidates. À l'issue du référendum sur le magasin de Dieppe, le résultat est le suivant : 7 voix pour Madame Florence LANGLOIS et 5 voix pour Madame Coralie DAMERVAL. Par conséquent, la candidate présentée par le Syndicat Libre est nommée représentante de proximité du magasin de Dieppe.

M. BRIULET : Madame Florence LANGLOIS ne sera nommée représentante de proximité du magasin de Dieppe qu'à l'issue du vote des élus du CSE conformément aux textes légaux en vigueur.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Nous allons procéder au vote.

- Sur le magasin de Dieppe, candidature de Florence LANGLOIS, Syndicat Libre
 - o **17 favorables et 3 abstentions.**
 - **Florence LANGLOIS est nommée représentante de proximité sur le magasin de Dieppe.**

M. HEREDIA : Je voulais signaler que lors du précédent CSE, il y a eu deux nominations de représentants de proximité sur les magasins de Cherbourg et de Caen Mondeville. Les deux candidatures étaient proposées par la CFTC et ces nominations ont été faites à la suite d'un vote favorable à l'unanimité du CSE. Concernant la nomination de Madame Florence LANGLOIS, les élus de la CFTC s'abstiennent, car ils n'étaient pas d'accord avec la mise en place du référendum, à ce titre je regrette votre abstention.

Mme LENNE : Le Syndicat Libre s'est abstenu lors des premiers votes il y a deux mois. Nous ne sommes pas contre, mais nous sommes abstenus.

M. HEREDIA : Lors de la nomination du représentant de proximité sur le magasin de Mondeville, Madame Sabrina LELUBEZ a été nommée à l'unanimité donc par définition grâce aux voix du Syndicat Libre. Vous vous abstenez, par conséquent, vous n'acceptez pas le résultat du référendum, car l'abstention vaut comme un vote défavorable ; je regrette votre position

M. CHINAN : Je ne comprends pas l'objectif de votre remarque.

M. HEREDIA : Je souhaitais exprimer que je regrettais votre position.

Mme DA ROCHA PEREIRA :

- Sur la plateforme de livraison de Pau, pour faire suite au départ de Monsieur Pablo LHASSANI-MARTINEZ, la CAT présente la candidature de Monsieur Francis VILLA.
 - o **20 votes favorables.**
 - **Monsieur Francis VILLA est donc nommé à l'unanimité représentant de proximité sur la plateforme de Pau.**

- Sur le magasin de Chalon : La CFDT présente la candidature de Madame Christelle DIJON.
 - o **20 votes favorables.**
 - **Madame Christelle DIJON est donc nommée à l'unanimité représentante de proximité sur le magasin de Chalon.**
 -

- Sur le magasin de Montauban, pour faire suite au départ de Julien BRION, la CGT présente la candidature de Madame Nathalie-Jacqueline CORBEAU.
 - o **20 votes favorables.**
 - **Madame Nathalie-Jacqueline CORBEAU est donc nommée à l'unanimité représentante de proximité sur le magasin de Montauban.**

Mme MAZELLA : Pourriez-vous nous envoyer la liste des représentants de proximité mise à jour après les nominations de ce jour ? Serait-il possible que cette liste nous soit envoyée avant le prochain CSE ?

12 Point Horoquartz :

-
- Suite à la mise en place d'Horoquartz et du portail RH, nous demandons des précisions sur la méthodologie à appliquer afin de cumuler CP et JNT ou JFC sur une même semaine.

Mme DELISLE : Les JNT et les JFC doivent être posés dans Horoquartz. Étant donné que les JFC sont remontés vers le service paye, il conviendra de poser les congés payés de manière distincte. Par exemple, un salarié pourra poser le lundi et le mardi en congés payés, le mercredi en JNT et le jeudi, le vendredi, et le samedi en congés payés. Il faut découper la pose de congés payés autour de l'absence provenant Horoquartz.

M. HARRE : Si les congés sont déposés dans le portail RH est-ce qu'ils sont transférés directement vers HOROQUARTZ ?

Mme JUILLIEN : Oui.

Mme DELISLE : Lorsque le manager valide les congés, l'absence n'apparaît sur Horoquartz que le lendemain, car toutes les interfaces se réalisent la nuit.

Mme MAZELLA : Est-ce que les JNT doivent être systématiquement positionnés au milieu de la semaine de congés payés ? Est-il possible de positionner deux JNT à la fin de la semaine de congés payés ?

Mme DELISLE : Oui, c'est possible. L'idée est de ne pas faire chevaucher deux types d'absence sur une même journée, donc, l'ordre importe peu.

Mme GENEST : Étant donné que nous ne pouvons poser que les congés payés sur le portail RH, nous laisserons le jour de JNT vide afin que le manager puisse l'enregistrer ?

Mme DELISLE : Je vous confirme que ce sera le manager qui positionnera le JNT dans le planning HOROQUARTZ.

M. BARAN : Est-ce qu'il sera possible de poser des JNT et JNC rapidement via le portail RH ?

Mme DELISLE : La pose des JNT et JNC s'effectuera par le biais d'Horoquartz, car ils sont liés à la planification.

Nous étudions la possibilité que les collaborateurs puissent voir leur compteur JFC dans le portail RH, mais je ne peux pas vous garantir que cette étude sera validée. De plus, les JFC ne pourront pas être posés dans le portail RH, car ils sont liés à la planification.

M. BARAN : Sauf erreur de ma part, nous pouvons poser nos JNT comme nous le souhaitons.

Mme JUILLIEN : Les JNT dépendent du compteur de modulation et de la planification du responsable. Effectivement, ces JNT sont posés en accord avec le salarié et le responsable, mais uniquement par ce dernier via l'outil GTA.

Mme DELISLE : Le fonctionnement est identique à Chronogestor, le logiciel précédent.

M. BARAN : Lorsque nous posons une délégation, nous laissons une note à notre responsable, mais il n'a pas la possibilité de la mettre sur le planning.

Mme JUILLIEN : La procédure a été modifiée. Vous nous transmettez vos fiches d'heures de délégation et ce sont les gestionnaires paye qui les saisissent sur Horoquartz.

M. BARAN : Sur le planning, il n'y a aucune précision sur l'absence, nous devons l'indiquer manuellement.

Mme GENEST : Il est compliqué aussi pour les responsables d'organiser les ouvertures et les fermetures sachant que ces heures de délégation n'apparaissent plus lisiblement. De plus, n'ayant pas de trace écrite sur la prise de délégation, si les élus ont un accident, qu'en est-il de sa prise en charge ?

Mme JUILLIEN : Votre responsable est informé que vous êtes en délégation. Effectivement, précédemment, les directeurs de site inscrivaient ces heures de délégations lorsqu'ils prévoyaient leur planification.

Mme DELISLE : Dans l'attente de la redescende d'information de la paye, le manager peut utiliser le motif d'absence provisoire qui peut être saisi en heures. Ce principe permet, à minima, de positionner une absence dans le planning sans que le compteur de modulation n'en soit impacté. Ensuite, le service paye saisit les heures de délégation avec le bon motif qui viendra écraser cette absence provisoire. Si cette solution résout la problématique que vous me posez, nous pouvons communiquer sur ce process.

Mme LENNE : Ce motif n'est pas correct, car nous ne sommes pas absents.

Mme JUILLIEN : Ce motif d'absence provisoire n'aura aucun impact sur votre rémunération ni sur votre modulation, il permettra visuellement à vos collègues d'identifier que vous êtes effectivement absents du magasin, car en délégation. Ensuite, lorsque le service paye saisit vos heures de délégation, ce motif d'absence provisoire disparaît.

M. MARANDEAU : Le motif « délégation » ne peut-il pas être créé ?

Mme JUILLIEN : Il me semble que ce motif n'existe pas et qu'il n'a pas été paramétré dans HOROQUARTZ.

Mme MAZELLA : Nous ne pouvons pas être considérés comme absents lorsque nous sommes en délégation sachant que nos heures de délégation représentent parfois une part importante sur le mois.

Mme PASTERNAK : Sur le mois de septembre 2023, le motif délégation apparaissait, mais depuis que nous avons basculé sur Horoquartz, les lignes ne sont pas renseignées.

M. MARANDEAU : Les élus apparaîtront comme absents alors qu'ils sont en délégation, cette solution n'est pas valorisante pour les élus vis-à-vis de leurs collègues. J'entends qu'il n'y aura pas d'impact, mais visuellement, le motif est une absence.

M. DIOLOGEANT : Nos remarques ne visent pas directement le service RH qui n'est pas responsable de cette situation.

Mme JUILLIEN : Nous comprenons votre difficulté, Madame DELISLE tente de vous proposer une solution afin que cette situation ne génère pas de confusion et/ou de quiproquos en magasin et j'entends que ce motif pour absence provisoire ne vous convienne pas.

Mme GÉRARD : Au service paye, il est nécessaire que nous ayons l'information sur la prise d'heures de délégation en temps et en heure afin de rectifier le motif d'absence.

Mme DELISLE : Je proposais la solution de l'absence provisoire, car elle n'est pas transmise au service paye.

M. BEAUBOIS : Je souhaitais signaler que les responsables ont connaissance des heures de délégation, car nous les transmettons en amont.

Mme JUILLIEN : Je suis d'accord avec vous, mais les élus informent oralement leur responsable, mais il ne peut plus utiliser le code DPE (délégation) dans le planning qui n'existe plus sur HOROQUARTZ, d'où la solution de l'absence provisoire.

M. BEAUBOIS : Ce motif d'absence n'est pas le reflet de la réalité. En fin de mois, nous effectuons une déclaration de délégation par anticipation qui doit être prise en compte.

Mme JUILLIEN : Madame GÉRARD, il sera possible ensuite de faire des régularisations sur les mois suivants.

M. BEAUBOIS : Il est possible de faire une régularisation sur un écart d'une journée, mais le reste des heures de délégations doit être rémunéré normalement et sur le mois concerné.

M. HEREDIA : Précédemment, la date limite de dépôt des délégations était le 31 du mois, avec l'arrivée d'HOROQUARTZ, elle a été avancée au 25. Je vous rappelle que selon le Code du Travail, les heures de délégation prises doivent être rémunérées.

Mme JUILLIEN : Mes propos ne concernaient pas une non-rémunération des heures de délégation. Par exemple, sur les derniers jours du mois, un élu déclare une réunion de sept heures par anticipation, mais finalement elle ne dure que cinq heures, les sept heures initiales seront saisies et ensuite, les deux heures feront l'objet d'une régularisation.

M. BEAUBOIS : En cas de régularisation relative à un décalage entre les heures de délégation effectuées et celles effectives, est-ce que le salarié en sera informé ?

Mme GÉRARD : Lors d'une régularisation, aucune information n'est transmise de la part du service paye, elle sera visible sur le bulletin de salaire. En revanche, lors de la transmission de la fiche recensant les dates de délégation, les élus pourront indiquer la régularisation du mois précédent.

Mme MAZELLA : Sur la fiche, seul le nombre d'heures est indiqué et non les dates.

Mme JUILLIEN : Est-ce que les régularisations seront indiquées sur deux lignes différentes (celles du mois en cours et celles du mois précédent) ?

Mme GÉRARD : Je ne peux pas vous répondre, car je n'ai pas participé au paramétrage d'Horoquartz.

Mme JUILLIEN : Nous demanderons une confirmation au SI RH.

Mme GÉRARD : Étant donné que les régularisations sont identifiées, je pense que celles relatives aux heures de délégation seront sous le même principe.

- Est-il possible d'intégrer le BSI (bilan social individualisé) dans le nouveau portail RH ?

Mme JUILLIEN : Le BSI n'est pas encore déployé sur tous les périmètres, donc, à date, il n'est pas prévu qu'il soit intégré dans le portail RH. Le BSI et le portail RH ne sont pas encore définitivement paramétrés, donc il est nécessaire de se concentrer sur ces actions de paramétrage.

- Pouvez-vous faire une note concernant la présentation des CP dans le portail RH ?
- Les CP étant à poser maintenant sur DARTY4YOU, comment doit-on procéder ?
- Les CP étant à poser maintenant sur DARTY4YOU, comment doit-on procéder ?
- Comment les encadrants rentrent nos heures DPE sur le nouveau fichier des plannings, le code DS08 ne fonctionne pas ?

Mme JUILLIEN : Deux notes sont déjà existantes, elles sont disponibles sur EASYRH. Une est destinée aux managers pour leur détailler la procédure de validation des congés, l'autre est dédiée aux salariés afin de leur indiquer le process de pose de congés sur le portail RH.

M. MARANDEAU : Notre remarque ne concernait pas la pose des congés, mais une demande de précision sur la pose des congés N+1 qui sont des congés par anticipation et que, s'ils sont pris, ils seront imputés sur l'année suivante.

Mme FELDMAN : Ça reste le même fonctionnement que précédemment. Ce sont, en priorité, les congés de l'année en cours qui sont pris et ensuite les congés par anticipation.

M. MARANDEAU : Cette précision serait importante pour certains salariés qui ne maîtrisent pas forcément toutes les subtilités liées aux congés.

Mme FELDMAN : Nous ne pouvons pas infantiliser les salariés, des notes ont été éditées et les salariés doivent les lire pour être informés. De plus, je vous rappelle que ce portail est relativement intuitif. Ce principe existe depuis dix ans à la FNAC et il n'a jamais posé de problème, les salariés de DARTY sont autant capables que ceux de la FNAC de comprendre que la prise de congés par anticipation impactera ceux de l'année suivante.

M. HEREDIA : Ce portail n'est pas si facile à appréhender au regard du nombre de questions posées lors de ce CSE sur ce sujet.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Bien que j'aie un bon niveau d'études, je n'ai pas réussi à poser mes congés sur le portail !

M. BRIULET : Je m'associe aux propos de Madame DA ROCHA PEREIRA, car je suis dans le même cas, je n'ai pas pu poser des congés sur les mois d'octobre. J'ai testé sur novembre et décembre le logiciel, ça n'a pas fonctionné non plus. Alors qu'au mois de janvier et février 2023, j'ai effectué la même manipulation et ça a fonctionné. J'ai demandé des explications et personne n'a pas pu me les fournir. J'ai émis l'hypothèse que je ne pouvais pas poser mes congés, car j'ai déjà positionné des heures de délégation, mais je n'en ai pas eu la confirmation. Une explication m'a été transmise sur le fait qu'HOROQUARTZ ne serait pas relié au portail RH, pourriez-vous me confirmer cette information ? Par conséquent, la pose de DPE (délégation) bloque la prise de congés payés sur le portail RH ?

Mme DELISLE : Comme je vous l'indiquais précédemment, il n'est pas possible de mettre deux motifs d'absence sur une même journée. Si vous avez anticipé la pose de vos délégations jusqu'à la fin de l'année, vous ne pouvez pas poser de congés sur les mêmes dates.

Mme JUILLIEN : Peut-être que les DPE posés dans CHRONOGESTOR bloquent la pose des congés payés ?

Mme DELISLE : C'est possible, il faudrait donc annuler les heures de délégation.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Nous avons fait la demande de retrait de nos heures de délégation auprès du service paye, mais elle n'aboutit pas et les heures de délégation ne sont pas annulées.

Mme JUILLIEN : Quel est le processus pour annuler les heures de délégation posées par anticipation afin de pouvoir poser les congés ?

M. BRIULET : Je vous rappelle que c'est le service RH qui a anticipé la pose des heures de délégation.

Mme DELISLE : Le process est de demander au service paye via l'application « mes questions RH », l'annulation des heures de délégation. Nous avons eu aussi des demandes de modification de dates de congés via l'application « mes questions RH » et elles ont été prises en compte, donc selon moi, c'est le canal pour demander l'annulation d'heures de délégation posées par anticipation.

M. BRIULET : J'ai fait cette demande au service paye, mais je n'ai pas eu de retour.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Je confirme les propos de Monsieur BRIULET, malgré des messages envoyés via l'application « mes questions RH », nous n'avons aucune réponse sur nos demandes.

Mme GÉRARD : À propos de la non-réponse du service paye, je souhaitais faire remarquer que nous répondons aux demandes au fil de l'eau, mais je vous signale qu'aucune modification ne peut être faite sur le mois précédent avant le 7 ou le 9 du mois suivant. Peut-être que certains collaborateurs n'ont pas eu

de retour, car nous n'avons pas de moyen d'action. Par conséquent, si des régularisations ont été demandées, elles n'ont pas pu être effectivement effectuées que la semaine 41.

Mme DELISLE : La question concernait l'annulation d'heures de délégation posées par anticipation, selon moi, elle peut être traitée via l'application « mes questions RH ».

Mme GÉRARD : Les questions sur l'application « mes questions RH » ont été très nombreuses et peut-être que certaines n'ont pas été affiliées dans le canal de diffusion adéquat.

De plus, si les demandes d'annulation concernent des heures de délégations futures, elles n'ont pas été traitées en priorité au regard des actions à mener pour finaliser la paye du mois de septembre et appréhender celle du mois d'octobre 2023.

Je vous invite à m'envoyer un mail concernant ces demandes d'annulation d'heures de délégation posées par anticipation.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Madame GÉRARD, nous sommes conscients de votre implication et de votre engagement dans le développement du nouveau logiciel, de nombreux collaborateurs doivent être confrontés aux mêmes difficultés que moi et nous n'avons pas de réponse à nos demandes formulées sur l'application « mes questions RH ».

Mme GÉRARD : L'idée est d'accompagner tous les salariés et à tous les niveaux de l'entreprise. Nous gérons les demandes au fur et à mesure en prenant en compte leur degré d'urgence. Par conséquent, des demandes n'ont peut-être pas été traitées, car elles concernent les mois de décembre ou janvier.

Les gestionnaires de paye sont mobilisés au sein du portail RH, ils traitent en priorité les absences liées à la Sécurité Sociale et ensuite toutes les demandes d'attestation. Les ajustements sur les mois à venir sont réalisés au fil de l'eau et dans des périodes plus creuses.

Si vous avez des problématiques, je vous invite à me les transmettre par mail.

Mme LELUBEZ : À propos du paiement des régularisations, pourriez-vous informer les salariés sur les dates de versement ? En effet, nous avons régulièrement des demandes des salariés sur la date de versement.

Mme GÉRARD : Nous étions dans une disposition particulière sur le mois de septembre, car nous avons eu des problèmes de traitement sur les bulletins de salaire. Notre objectif était que le versement des salaires s'effectue dans les meilleurs délais. Pour les problématiques de traitement ou de paramétrage, nous avons fait des ajustements directement sur les bulletins de paye en attendant d'avoir la solution technique pour les salaires du mois d'octobre 2023. À ce titre, des collaborateurs ont eu des rappels de salaire avec un montant correspondant à leur manque à gagner ou leur trop-perçu.

Pour les éléments qui n'étaient pas descendus automatiquement, nous avons débloqué de nombreux acomptes aux alentours du 10 octobre 2023 afin de pallier à ces problématiques de descente d'information. Les problématiques d'appréhension de l'outil par les managers ont été résolues par des virements d'acomptes qui sont intervenus la semaine 42.

Je vous rappelle que toutes les régularisations sont réalisées le mois suivant. De plus, les acomptes ne correspondent pas au montant exact de la régularisation, car nous raisonnons en net. Mais tous les rappels d'heures, de variable, de congés ou d'arrêts de travail seront régularisés sur la paye du mois de septembre donc sur le bulletin de paye du mois d'octobre 2023.

Si vous avez besoin d'explications ou d'éclaircissements ou s'il y a des incompréhensions de la part des collaborateurs, n'hésitez pas à contacter le service paye.

M. MARANDEAU : Nous n'allons pas infantiliser les salariés !

Mme GÉRARD : Ce n'est pas de l'infantilisation. Il est important de répondre aux interrogations, car le sujet des salaires est très sensible et pour certains collaborateurs, ces situations peuvent être problématiques. Tous les collaborateurs sont en droit de comprendre leurs bulletins de salaire.

M. MARANDEAU : Je vous signale que de nombreux salariés étaient inquiets sur le versement des cartes BIMPLI avec les cinq jours de retard. Certains salariés ont véritablement besoin de ces versements pour déjeuner.

J'espère que cette situation était liée au transfert du portail et de l'outil et qu'elle ne se reproduira pas les mois prochains.

Mme GÉRARD : Lors de la transposition du logiciel, nous n'avions pas les mêmes données à l'arrivée, donc nous avons réalisé des contrôles supplémentaires. De plus, la société BIMPLI a été confrontée à un problème de traitement dans notre fichier. Les cartes devaient être créditées le jeudi soir, j'ai été informée le vendredi

de ce problème, le dimanche, j'ai envoyé un fichier à BIMPLI pour éviter un trop grand nombre d'anomalies afin qu'il soit traité le lundi matin et les cartes ont été créditées le lundi entre 12h et 14h.

M. MARANDEAU : J'espère que cette situation ne se reproduira pas, car certains salariés ont besoin de la carte BIMPLI pour manger le midi.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Pour certains élus, leurs heures de délégation n'ont pas été correctement retranscrites, mais nous n'avons pas de retour sur le fait que le service paye a effectivement pris en compte ces réclamations et à quelle date la régularisation sera versée ?

Mme GÉRARD : La régularisation s'effectuera sur le mois d'octobre 2023.

Mme DA ROCHA PEREIRA : C'est regrettable de ne pas avoir eu cette information plutôt, bien qu'on ait formulé cette demande sur le portail RH.

M. GRUDET : A priori, il y a une anomalie sur les plannings des agents de maîtrise. En effet, ils devraient être positionnés à 37,40 h et certains ont un positionnement à 35h, soit 2h40 qui ne sont pas comptabilisées. Les salariés concernés se demandent si cet écart est dû à une méconnaissance des managers ou à une défaillance de l'outil.

Mme DELISLE : Je ne comprends pas cette contrainte technique, à ce titre, je vous invite à me transmettre un cas concret.

Mme GENEST : Apparemment, nos responsables n'ont plus les feuilles de modulation depuis deux mois.

Mme JUILLIEN : Cette feuille de modulation est visible sur Horoquartz. Nous allons rédiger un mode opératoire à l'attention des managers pour leur expliquer la procédure.

Mme DELISLE : Toutes les semaines, nous proposons des ateliers à des managers et à des référents afin qu'ils puissent poser leurs questions sur l'utilisation d'Horoquartz. D'ailleurs, lors d'un de ces ateliers, nous avons expliqué comment récupérer les états de modulation dans Horoquartz. Les managers ont besoin de temps pour monter en compétence sur l'outil ainsi dans les prochains mois, ils sauront aller récupérer leurs états de modulation sans même attendre la fin de mois.

M. MARANDEAU : L'outil Horoquartz n'empêche pas la prise de JNT par anticipation ?

Mme DELISLE : Non.

M. HEREDIA : Je regrette qu'étant donné que cet outil existe depuis dix ans à la FNAC, les problématiques que nous rencontrons actuellement n'aient pas pu être anticipées.

Mme DELISLE : Les outils sont similaires, mais nous n'avons pas le même éditeur de paye que celui de la FNAC : celui de la FNAC est CEGEDIM et DARTY travaille avec SOPRA. De plus, les accords notamment sur le temps de travail sont différents entre la FNAC et DARTY. Enfin, la différence importante avec le passage de la FNAC sur Horoquartz est qu'au sein de DARTY, nous avons changé l'outil de GTA et l'outil de paye en même temps, c'est une opération assez délicate. Nous n'avons pas d'autre choix, car l'outil de GTA était obsolète et il ne pouvait pas communiquer avec le nouvel outil de paye.

Nous avons pris en compte certaines problématiques qui se sont posées lors du passage de la FNAC sur Horoquartz afin de ne pas les répliquer pour DARTY, mais les contextes sont extrêmement différents.

Mme JUILLIEN : Merci, Mesdames DELISLE et GÉRARD, d'avoir pris le temps de répondre aux questions des élus sachant que vous êtes très occupées avec ces changements d'outils.

13 Demande d'informations, sur l'imposition faite ces derniers jours, à certains salariés de différents sites, de prendre, avant le 31 octobre, des CP non sollicités et non discutés avec la hiérarchie préalablement. Quelles en sont les raisons ? Y a-t-il un changement de politique sur le fractionnement du congé principal ? Y-at-il un lien avec la cassation n°22-11106 FPBR du 13 septembre 2023 qui traite notamment du point de départ qui fait courir le délai de prescription de l'indemnité de congés

M. BRIULET : Il a été demandé à certains salariés, subitement, de prendre leurs congés avant le 31 octobre 2023.

Mme JUILLIEN : Cette disposition doit être mentionnée dans la note relative aux congés payés.

M. BRIULET : Cette mention n'était pas indiquée dans les précédentes notes.

Mme MAZELLA : De plus, certains salariés ont déjà posé leurs congés.

Mme JUILLIEN : S'il y a des problématiques sur certains sites, nous pouvons en discuter.

M. BRIULET : Précédemment, il était possible de trouver un arrangement, mais il semblerait que la règle doive être strictement appliquée. À ce titre, je souhaitais savoir s'il y a eu un changement de politique de manière générale.

Mme JUILLIEN : Non.

M. BRIULET : Par conséquent, ce sont des décisions locales.

14 En matière d'acquisition et de report des CP ainsi que de la prescription de l'indemnité CP, la Cour de cassation, en date du 13 septembre 2023, a d'autorité mis en conformité le droit français avec le droit européen. Dorénavant :

- **Un salarié acquiert des droits à CP pour un arrêt pour maladie non professionnelle.**
- **En matière d'AT/MP, l'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail et n'est plus limitée à la première année.**
- **Lorsque le salarié ne peut pas prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison d'un congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.**
- **Le délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.**

L'entreprise compte-t-elle se mettre en conformité avec ces jurisprudences et si oui à partir de quand (jurisprudences rétroactives) ?

Madame JUILLIEN lit la réponse transmise par Thiphaine LEOST, Directrice Relations Sociales Groupe :

« Nous avons bien pris connaissance des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ainsi que des différentes questions et déclarations des organisations syndicales dans le Groupe.

Nous sommes conscients que cette jurisprudence vise à pallier les manquements du législateur français et l'absence de la loi de transposition de la directive européenne et va certainement s'inscrire comme un détonateur pour une loi qui va fixer les contours de notre obligation.

*Pourtant à ce stade, nous ne connaissons pas les contours des dispositions légales et réglementaires qui seront prises. **Bien entendu, nous nous conformerons à toute obligation en la matière dès lors qu'elles seront prises.***

Nous avons, bien entendu, étudié et écouté les positions de différents acteurs français sur la question, y compris les interventions du ministre du Travail qui a indiqué qu'un groupe de travail allait se réunir très prochainement sur cette question et qui confirment de manière très consensuelle qu'il n'y a pas de rétroactivité à appliquer en la matière.

Aussi, en l'absence de règles claires et définies à ce stade, nous allons prendre le temps nécessaire pour déterminer les modifications que nous devons effectuer dans nos pratiques et systèmes. En tout état de cause, dans la mesure où la Directive européenne ne traite que de la question de l'acquisition des congés payés, question qui se pose en réalité à la fin de la période d'acquisition, soit le 31 mai de chaque année, nous souhaitons attendre cette date avant de prendre quelque décision qu'il soit. Si une position officielle – réglementaire, législative ou autre, est rendue d'ici là, bien entendu nous nous y conformerons immédiatement.

En l'absence de position officielle d'ici le 31 mai, alors nous nous adapterons notre position et, le cas échéant procéderons à un crédit des jours de congés pour les salariés en arrêt maladie.

Nous avons en effet commencé à étudier les impacts pour l'entreprise et les éventuels salariés concernés dans la limite des informations qui sont encore disponibles et accessibles dans nos systèmes, ce qui relève d'un travail complexe et nécessite donc un certain temps.

Enfin et bien entendu, une gestion normale de l'entreprise nous impose de passer des provisions en la matière selon des règles comptables précises. »

M. HEREDIA : Depuis le 13 septembre 2023, vous n'appliquez pas la jurisprudence citée pour les collaborateurs en arrêt maladie ?

Mme JUILLIEN : La jurisprudence sera appliquée au 31 mai 2024, au plus tard, sur la période d'acquisition.

M. HEREDIA : Si un salarié est en arrêt de travail du 13 septembre au 13 octobre 2023, ses 2,5 jours de congés ne lui seront pas rémunérés.

Mme JUILLIEN : Nous attendons le 31 mai 2024 pour détailler le processus.

M. HEREDIA : Je suis effaré d'entendre la réponse de la directrice des Relations Sociales du Groupe qui indique qu'il n'y a pas de rétroactivité. Je vous rappelle que la jurisprudence de la Cour de cassation bénéficie d'un principe de rétroactivité, d'ailleurs, il y a une cassation de 2001 sur ce sujet.

Mme JUILLIEN : Nous verrons les dispositions du Code du Travail lorsque ces directives seront transposées.

M. HEREDIA : Je vous signale que des juristes de FR Social ou d'Éditions Législatives qui regroupent les plus importants éditeurs de l'information sociale indiquent que la rétroactivité de cette décision est avérée, mais notre directrice des Relations Sociales du Groupe décide, elle, que cette rétroactivité n'existe pas.

Le seul élément où il y a une insécurité juridique concerne les prescriptions. En effet, la prescription triennale a été réaffirmée, mais la question est de savoir à partir de quelle date elle démarre, car selon le texte de loi, l'employeur doit justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congé. La problématique réside dans la détermination des mesures prises par l'employeur, car elles n'ont pas été définies par la Cour de cassation.

Dans le cas du salarié que je mentionnais précédemment, celui-ci pourrait demander la restitution de ces 2,5 jours sans attendre le 31 mai 2024. Si l'entreprise refuse, il pourrait saisir le tribunal des Prud'hommes et selon moi, il gagnerait la procédure.

15 Points Exploitation.

- a) Information consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la modification des horaires des magasins.

Mme JUILLIEN : Dans le tableau qui condense l'ensemble des magasins avec leurs horaires actuels ainsi que les modifications (annexe 6), vous pouvez constater qu'il y a peu d'évolution des horaires à compter du 1^{er} novembre 2023. La principale modification concerne le magasin de Tourville dont les horaires du lundi au vendredi seront de 9h30 à 19h00 et le samedi de 9h30 à 19h30.

Le résultat du vote est le suivant : 2 abstentions, 18 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable concernant la modification des horaires des magasins.

- b) 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 le 15/08/2022.
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le 01/11/2022.
 - CA et rentabilité par magasin ouvert le 11/11/2022.

Mme JUILLIEN : Je ne pourrai pas vous transmettre ces informations, car le contrôle de gestion ne peut pas techniquement extraire ces éléments.

Mme MAZELLA : Vous ne pouvez pas nous répondre et pourtant le mois dernier, vous nous avez transmis ces données par jour férié en comptabilisant l'ensemble des magasins. À ce titre, je ne comprends pas qu'il ne soit pas possible d'avoir ces données par magasin.

Mme JUILLIEN : J'ai transmis votre question au contrôleur de gestion qui m'a répondu qu'il ne pouvait pas extraire ces données.

Mme MAZELLA : C'est la même question que lors du CSE précédent : le bilan par site et par jour férié.

Mme JUILLIEN : La question du CSE du mois de septembre était la suivante : « *Nous demandons un bilan comportant le CA des magasins ouverts les jours fériés sur 2022, ainsi que leur rentabilité* ».

M. HEREDIA : Je suis étonné que la direction ne puisse pas fournir des informations sur le chiffre d'affaires, effectivement, probablement que les données sur la rentabilité sont plus complexes à extraire.

Mme JUILLIEN : Effectivement, les données sur la rentabilité seront certainement plus difficiles à calculer, car il y a des éléments négociés au sein du Groupe, mais je pense que les données sur le chiffre d'affaires pourraient être transmises.

M. HEREDIA : Votre première réponse est qu'il n'est pas possible d'extraire ces données, mais apparemment il serait possible d'avoir des éléments sur le chiffre d'affaires.

Mme JUILLIEN : De manière générale, nous essayons de répondre à vos questions. Je vous signale que ces questions sur le chiffre d'affaires représentent, pour le contrôle de gestion, une charge de travail relativement conséquente. Si le contrôleur de gestion m'indique qu'il ne peut pas extraire les éléments détaillés sur le chiffre d'affaires et la rentabilité des magasins, je vous transmets simplement sa réponse, ce n'est pas de la mauvaise volonté de notre part.

Mme MAZELLA : La question est identique à celle du mois dernier avec une demande de détails supplémentaires. En effet, lors du CSE du mois de septembre, vous nous avez transmis les chiffres d'affaires de tous les magasins sur les jours fériés, donc je ne comprends pas pourquoi il n'est pas possible d'avoir le chiffre d'affaires par magasin. La direction doit pertinemment connaître les chiffres d'affaires de ses magasins sur un jour férié.

Mme JUILLIEN : Mais les données sur la rentabilité ne peuvent pas être transmises.

Mme MAZELLA : Je réitère ma demande, pour le CSE du mois de novembre 2023, d'avoir les chiffres d'affaires par magasin et par jour férié.

Mme JUILLIEN : Nous vous transmettrons les informations si le contrôleur de gestion a le temps d'extraire ces données d'ici le CSE du 16 novembre 2023.

M. BRIULET : Nous nous interrogeons sur votre réelle volonté à nous transmettre ces informations.

Mme JUILLIEN : Ce n'est pas une question de volonté, mais de faisabilité technique et de charge de travail. Peut-être pourriez-vous modifier légèrement votre question ? Si le contrôleur de gestion peut vous transmettre ces informations, je suis certaine qu'il le fera dès lors qu'il a le temps et les capacités techniques pour obtenir ces éléments.

Je vous signale que les réponses aux questions du CSE ne font pas partie de la fiche de poste du contrôleur de gestion.

Je vous rappelle que le contrôleur de gestion intervient en CSE pour vous présenter la situation économique de l'entreprise.

Vous devez tenir compte des contraintes techniques et organisationnelles.

Dès que vous avez des questions, nous faisons au mieux pour y répondre, mais nous vous demandons un peu d'indulgence.

Mme MAZELLA : Il n'y a pas de notion d'indulgence, nous vous posons une question, si des éléments ne peuvent pas être transmis, comme la rentabilité, vous pouvez simplement l'exprimer, mais je ne comprends pas pourquoi vous ne pouvez pas nous transmettre les chiffres d'affaires.

Mme JUILLIEN : Les chiffres d'affaires vous ont été transmis de manière globale.

Mme MAZELLA : Nous souhaitons les chiffres d'affaires par magasin.

Mme JUILLIEN : Je vous invite à préciser vos questions afin que le contrôleur de gestion puisse y apporter la réponse.

M. BRIULET : L'objectif de notre question est de savoir s'il est opportun d'ouvrir un jour férié.

Mme JUILLIEN : Je comprends, mais l'ouverture d'un jour férié n'est pas uniquement opportune pour une question de chiffre d'affaires, nous vous l'avons déjà expliqué.

M. BRIULET : Pour nous, il est important d'avoir cette information et étant donné que la transmission de ces données ne demande pas un effort incommensurable, nous avons le doute sur votre volonté de nous transmettre ces éléments.

Mme JUILLIEN : Monsieur MEUNIER était intervenu dans un CSE pour vous expliquer les raisons de l'ouverture des magasins sur certains jours fériés. L'incidence de ces ouvertures ne se mesurait pas uniquement par rapport au chiffre d'affaires, mais aussi sur d'autres éléments comme les parts de marché.

Je pense que vous avez compris que la situation financière de l'entreprise n'est pas forcément des plus confortable et qu'aujourd'hui, l'objectif principal de l'exploitation est de faire du chiffre d'affaires et de gagner des parts de marché voire de ne pas en perdre.

Je vais demander au contrôleur de gestion s'il peut vous transmettre les informations sur le chiffre d'affaires même si la charge de travail liée à votre demande est importante et je vous le rappelle, ce n'est pas la vocation du contrôle de gestion de répondre aux demandes du CSE. Nous ne faisons jamais de rétention d'information d'ailleurs, à chaque fois que vous avez des questions, nous les traitons, mais l'analyse du chiffre d'affaires n'est pas suffisante pour mesurer l'opportunité de l'ouverture d'un jour férié.

M. BRIULET : Pour nous, à la limite, peu importe qui le fait, ce n'est pas notre problème. Nous vous posons une question pour mesurer la rentabilité de ces jours fériés. Qui va faire cela, à la limite, cela nous est égal.

Nous nous adressons à vous, service RH. Vous service RH, nous vous demandons une réponse là-dessus. Vous pouvez vous cacher derrière « il ne peut pas le faire ».

Il y a du sens dans notre question, ce n'est pas pour vous embêter.

Mme JUILLIEN : Je sais que ce n'est pas pour nous embêter, mais de la même manière, lorsque nous vous disons « non », ce n'est pas pour vous embêter ou que nous souhaitons faire la rétention d'informations. Je vous dis juste que parfois techniquement il n'a pas la capacité de le faire ou parce qu'il n'a pas la bande passante pour le faire. Je pense que vous le savez, nous répondons à toutes vos questions. Nous faisons intervenir de nombreuses personnes de l'entreprise pour essayer de vous apporter des réponses les plus précises.

Lorsque je vous dis que ce n'est pas possible ou que la personne, en l'occurrence, n'a pas la bande passante, il reste un humain et à ce que je sache vous défendez des salariés.

Mme MAZELLA : Lors du prochain CSE, je vous poserai la même question afin d'avoir les chiffres d'affaires par magasin, sans la rentabilité, sur les jours fériés où les sites étaient ouverts.

- c) Les équipes pôles services comptent toujours dans leurs effectifs le CDV-RPS or les missions confiées dépassent le champ du back-office. Pour la bonne organisation des pôles services et au regard de la multitude des tâches à réaliser, nous demandons que les CDV-RPS intègrent le cadrage de l'encadrement sur les sites afin que les effectifs des pôles services soient en phase avec l'activité.

M. DODELIN : Je ne pourrai pas prendre cette décision de basculer les responsables pôle service dans la partie encadrement. Globalement, les missions confiées aux équipes de ventes comme aux équipes de back-office sont importantes. Si nous devons basculer cet encadrement, il y aurait le même nombre d'heures sur le magasin, car les encadrants sont aussi compris dans le cadrage des magasins. Le nombre d'heures affecté au magasin pour rechercher de l'activité et/ou répondre à l'ensemble des missions serait identique.

M. MARANDEAU : Si le nombre d'heures est identique, je vous propose donc d'opérer ce basculement.

M. DODELIN : Je ne peux pas prendre cette décision dans le jeu d'écriture.

M. MARANDEAU : Si je comprends bien, les chefs des ventes sont compris dans le cadrage de l'encadrement, le chef des ventes pôle service était historiquement le responsable pôle service et il était inscrit dans le cadrage du back-office et par définition, il exerçait les tâches relatives au back-office. Dorénavant, ce n'est plus le cas, le chef de vente pôle service a des missions nettement plus larges que celles du responsable pôle service. Par conséquent, s'il n'y a aucune différence, pourquoi ce basculement n'est-il pas possible ?

M. DODELIN : Votre question sous-entend qu'il faudrait dédier davantage d'heures au back-office sur les magasins. En effet, selon vous, le chef de vente pôle service ou le responsable pôle service ne peut pas exercer sa fonction d'encadrement, car il réalise des tâches dédiées à un conseiller pôle service. Ce sujet concerne davantage les organisations des magasins qu'une notion de cadrage.

Je peux vous inviter dans des magasins où des solutions ont été trouvées afin que le chef de vente pôle service ou le responsable pôle service - selon sa dénomination - puisse correctement mener sa mission d'encadrement. Cette organisation dépend aussi de la taille des magasins. En effet, dans des surfaces de vente où les activités ou les chiffres d'affaires sont moins importants, effectivement, nous sommes davantage en présence de RPS agent de maîtrise qui probablement exercent des tâches de CPS back-office.

M. MARANDEAU : Dans les grands magasins, il a été pris en compte que les missions du chef de vente pôle service étaient plus larges que le périmètre du pôle service et donc, les absences potentielles sont anticipées par le remplacement qui est assuré par les effectifs.

M. DODELIN : Ce n'est pas uniquement dans les grands magasins que les absences et les missions du chef de vente pôle service sont prises en charge, c'est l'organisation du magasin qui le lui permet. Chaque directeur et ses encadrants organisent leur magasin en soutient avec les coordinateurs référents région et les directions de région.

M. MARANDEAU : Je réitère ma demande. Même si techniquement, cette intégration ne changera rien, le responsable pôle service/ chef de vente pôle service (CDV-RPS) doit être intégré au cadrage de l'encadrement et je sais que ce n'est pas vous, Monsieur DODELIN, qui pourriez en prendre la décision.

Monsieur DODELIN, vous devez savoir que les missions consacrées au pôle service sont de plus en plus importantes au sein du Groupe notamment sur la partie filtering qui est une source d'économie importante pour le Groupe. Nous avons remarqué que sur certains sites, l'effectif est tendu. De plus, la mise en place des caisses et l'abandon des rolls induisent davantage de manutention et d'opérations administratives.

Nous faisons remonter une problématique existante depuis de nombreuses années : la difficulté de subvenir à l'ensemble des tâches pour un CPS. A ce titre, je pense qu'il y a un besoin de dédier un effectif plus conséquent sur les CPS afin de soulager leur activité.

Lors de la réunion de préparation, nous avons évoqué de pouvoir soulager les CPS de tâches répétitives au sein des magasins. Mes propos suivants dépassent le champ de la question, nous avons émis l'éventualité, lors d'un précédent CSE, de confier des missions simples et répétitives à des personnes en situation de handicap par le biais de partenariat avec différentes entreprises chargées d'accompagner ces personnes : les ESAT.

Cette solution permettrait de répartir les missions confiées au pôle service, de soulager le quotidien de ces salariés et faire une bonne action en intégrant ces personnes porteuses de handicap qui permettraient d'amener un autre regard sur l'entreprise et de la bienveillance.

Mme JUILLIEN : Je vous informe que Karine DAMOUR interviendra dans les CSE des trois UES et je pense qu'elle sera ravie d'échanger avec vous Monsieur MARANDEAU, car elle a pleinement conscience de la complexité du métier de CPS.

M. MARANDEAU : Je vous signale que nous n'avons pas été consultés lors de la mise en place des caisses et l'abandon des rolls, cette démarche est étonnante et je souhaiterais avoir votre analyse sur ce sujet.

Mme JUILLIEN : Nous avons été informés de modification lors de la CSSCT du 29 août 2023.

M. MARANDEAU : Cette décision a été extrêmement mal perçue dans les magasins. De plus, la mise en place de ces caisses complexifie les tâches des CPS. Enfin, selon moi, cette modification va conduire, indirectement, à des accidents du travail.

M. DODELIN : J'ai bien noté vos différentes remarques que je les transmettrai.

M. MARANDEAU : Le chef des ventes pôle service est un encadrant, donc il paraît logique qu'il soit intégré au cadrage des chefs des ventes et donc de l'encadrement.

d) Quels parcours de formation / intégration suivent les nouveaux arrivants et par qui sont-ils accompagnés quotidiennement sur les sites ?

M. BARAN : J'ai pu constater que certains nouveaux vendeurs ne connaissaient pas le Contrat de Confiance.

Mme JUILLIEN : Cette situation est anormale.

M. DODELIN : Il existe toujours une formation pour les nouveaux arrivants.

M. BARAN : Ces formations sont dispensées en e-learning.

Mme JUILLIEN : Des parcours d'intégration existent et à la demande des Opérations, la majorité de la formation est dispensée en distanciel et elle est programmée chaque première semaine du mois afin d'instaurer un calendrier simple à retenir. Je vous confirme Monsieur BARAN que chaque nouvel arrivant doit passer par ce parcours d'intégration lors de sa prise de poste.

M. MARANDEAU : La CFDT est à l'origine de la question et nous souhaitons aborder la formation au-delà du parcours d'intégration avec la formation en distanciel sur la culture et la présentation de l'entreprise. Avec le fort turn-over, les vendeurs de moins d'une année d'ancienneté forment les nouveaux vendeurs. Comment pensez-vous que ces nouveaux vendeurs seront accompagnés par leurs collègues qui n'ont pas une année d'ancienneté ?

Mme JUILLIEN : Je vous rappelle que les formations incluses dans le parcours d'intégration ne concernent pas uniquement la culture d'entreprise, mais aussi les techniques de vente et les produits. De plus, chaque nouveau vendeur en CDI doit avoir eu une formation « produit » et une formation « service » dans l'année.

M. MARANDEAU : Au quotidien, ces nouveaux vendeurs sont accompagnés par des collègues qui ont à peine une année d'ancienneté.

Mme JUILLIEN : C'est la vie de l'entreprise, Monsieur MARANDEAU, cette problématique est aussi présente dans d'autres services et dans d'autres entreprises.

M. DODELIN : Peut-être que ce sont des spécificités de certains magasins par rapport à la structure de l'équipe, par conséquent, il est compliqué de répondre à cette question. Comme l'indiquait Madame JUILLIEN, la formation intégration des nouveaux arrivants est dispensée en distanciel en début de mois. Effectivement, tous les collaborateurs n'y participent pas pour des raisons de disponibilité de planning, mais des statistiques sont éditées sur le sujet afin de suivre les vendeurs qui n'ont pas pu assister aux formations. De plus, sur les sites, les responsables doivent identifier, par rapport aux besoins, le collaborateur qui pourra accompagner sous la forme de tutorat ou non, le nouveau collaborateur dans l'entreprise.

M. MARANDEAU : Si le collaborateur chargé de l'accompagnement d'un nouvel arrivant est un vendeur, il a des objectifs de vente et sa source de revenus ne dépend pas de la formation qu'il dispense à ses collègues, mais des ventes qu'il réalise.

M. DODELIN : Votre remarque concerne l'organisation des magasins. Sur ma région, nous avons des chefs des ventes juniors qui accompagnent les nouveaux arrivants dans la formation.

M. MARANDEAU : Nous ne devons pas avoir la même vision de l'entreprise, Monsieur DODELIN !

M. DODELIN : Je vous invite à venir sur ma région pour effectivement constater l'organisation de la formation des nouveaux arrivants.

M. MARANDEAU : Le constat que j'ai partagé n'est pas spécifique à une région, mais une problématique locale au regard du turn-over sur certains magasins.

M. DODELIN : Vous évoquez quelle formation, Monsieur MARANDEAU ? Les formations INNOVENTES, par exemple, peuvent être dispensées par un vendeur qui n'a pas deux ans d'expérience dans l'entreprise.

M. MARANDEAU : Les sollicitations d'un nouvel arrivant sont très fréquentes et quotidiennes.

e) Une formation "produit" et une formation "service" sont-elles obligatoires une fois par an ?

M. DODELIN : C'est un objectif et une ambition que s'est donnée l'exploitation dans le cadre de l'accompagnement des collaborateurs magasin à la formation. Ainsi, l'objectif est de former 100% des vendeurs au travers d'une formation « service » et d'une formation « produit ». Je pense qu'elles étaient demandées par nos collaborateurs sur le terrain.

Mme LELUBEZ : Ce n'est pas une obligation d'un point de vue légal ?

M. DODELIN : C'est un objectif et une ambition, donc il n'y a pas de cadre légal. C'est un partage entre collaborateurs au travers des entretiens professionnels annuels ou mensuels afin d'assurer la montée en compétence. Même un vendeur expert a besoin de se former régulièrement sur des nouveaux services ou des nouveaux produits.

Je ne connais pas de collaborateurs qui ne soient pas en demande de formation.

Mme LELUBEZ : Certains directeurs ont indiqué aux collaborateurs que ces formations étaient obligatoires.

M. DODELIN : Je connais la problématique, car dans ma région, il y a un responsable de magasin qui tient ce discours.

La proposition de formation doit être partagée avec le collaborateur afin qu'il ait un véritable souhait d'y participer.

Mme LELUBEZ : Parfois le discours du directeur a un certain aplomb et le sentiment du collaborateur est qu'il est obligé de suivre cette formation.

f) Un rappel à l'encadrement sur la prise en charge de 70% du temps de trajet pour les formations.

Mme JUILLIEN : Oui, d'ailleurs, des formations sont actuellement dispensées aux encadrants sur le droit social et une partie de la formation est dédiée à ce sujet au regard des remarques que vous nous aviez formulées.

Mme LELUBEZ : Ces temps de trajet ne sont pas mentionnés dans les emplois du temps. Des rappels ont déjà été envoyés, mais avec l'arrivée de nouveaux directeurs, il paraît judicieux de transmettre de nouveau ces informations.

Mme JUILLIEN : Je vous rappelle que ces 70% du temps de trajet ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, mais la règle sera effectivement rappelée à tous les encadrants.

g) Comment gère-t-on les formations à Paris le lundi ? (1 journée, les amplitudes horaires dépassent les 11h00).

Mme LELUBEZ : Certaines formations dispensées à Paris commencent à 9h, donc il est nécessaire de partir très tôt le matin et pour éviter un dépassement de l'amplitude horaire, les collaborateurs font le choix de partir le dimanche soir.

Mme JUILLIEN : J'ai alerté monsieur Didier-David LOFF sur les formations Master Class qui se déroulaient à Paris et qui commençaient à 9h à cause de contraintes techniques, il me semble que ce sujet concerne peu de formations. Monsieur Didier-David LOFF a pris en note mes remarques et il m'a assuré que l'organisation de ces Masters Class sera différente en 2024.

Mme LELUBEZ : Je ne suis pas d'accord avec vous, ces formations à Paris sont dispensées toutes les semaines et le rythme s'est fortement accéléré sur les derniers mois de l'année 2023.

Mme JUILLIEN : Selon moi, ce sont les Master Class, car les autres formations sont dispensées dans les régions.

M. HEREDIA : Je suis étonné que le service formation n'ait pas pris en compte le fait que les collaborateurs en région ne pourraient pas se rendre à une formation dispensée à Paris à 9h sans partir la veille soit le dimanche avec les contraintes familiales et personnelles qui en découlent. Légalement, dès lors que la formation est prévue, elle s'impose aux salariés sauf si le délai de prévenance n'est pas respecté.

Mme JUILLIEN : Les convocations sont envoyées relativement tôt par le service de formation. De plus, dorénavant, les collaborateurs sont en copie des convocations de formation.

Mme LELUBEZ : Les collaborateurs ne sont pas en copie des convocations et ils la reçoivent une dizaine de jours avant la formation.

Mme JUILLIEN : Pourriez-vous me transmettre un exemple concret afin que je le transmette au service formation ?

M. DIOLOGEANT : Normalement, ces questions relatives à la formation ont été remontées récemment par la Commission Formation.

M. MARANDEAU : Au point précédent, Madame JUILLIEN vous avez précisé que les 70% du temps de trajet ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Donc le trajet effectué un dimanche n'est pas qualifié comme du temps de travail et pourtant le salarié travaille sur son jour de repos.

Mme JUILLIEN : Cette situation ne rentre pas en compte dans le décompte des jours de repos, car ce trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, en revanche, il est compensé par une rémunération.

M. MARANDEAU : Le salarié est considéré comme étant en repos même s'il est sur la route, mais s'il a un accident, quelles en seront les conséquences ?

Mme JUILLIEN : Ce trajet reste dans la définition de l'accident de travail, mais il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

M. MARANDEAU : Est-ce que ce trajet est planifié dans les outils ?

Mme JUILLIEN : Oui, car un code est renseigné sur Horoquartz afin de générer la rémunération.

Mme PASTERNAK : Si le trajet est supérieur à deux heures de route, vous confirmez qu'il est possible de prendre une chambre d'hôtel ?

Mme JUILLIEN : Oui.

Mme PASTERNAK : J'ai fait la demande à ma responsable et au jour du CSE, je n'ai pas eu de réponse. À ce titre, il serait souhaitable de rappeler cette règle aux encadrants.

M. MARANDEAU : Même s'il ne faut pas infantiliser les salariés, nombreux sont ceux qui n'ont pas l'expérience et l'assurance de formuler cette demande auprès de leurs responsables.

M. HEREDIA : Je vous rappelle que lors région du CSE du mois de mai 2023, nous avons la question suivante : « Des formations sont organisées sur la parisienne, ce qui nécessite des déplacements sur 2 jours minimum dans certaines régions de notre filiale. Cette organisation est-elle définitive ? Comment est noté le temps de trajet sur l'applicatif de gestion du temps de travail ? ». Votre réponse a été la suivante : « Cette organisation est exceptionnelle en fonction du type de formation et des participants. Il faut utiliser le code 2000 sur CHRONOGESTOR. » Apparemment, le service formation néglige cet aspect lorsqu'ils construisent leur formation, mais si vous faites de nouveau un rappel, peut-être qu'ils le prendront en compte.

Mme LELUBEZ : Comment est calculé le temps de trajet pour un vendeur ?

Mme JUILLIEN : Je ne sais pas comment est paramétré le code 2000.

Mme LELUBEZ : Sur HOROQUARTZ, ce ne sera plus ce même code ?

M. BOUGUEREAU : Sur HOROQUARTZ, il existe un code spécifique pour les trajets de formation.

Mme LELUBEZ : De nombreux responsables de site n'ont pas cette information.

Mme JUILLIEN : Le code est HFT sur HOROQUARTZ.

Mme BACH : Les directeurs peuvent aussi contacter le service paye.

h) La Task force DMAX semble être une réussite, pourquoi ne pas envisager une Task force vendeur pour une vraie montée en compétence des équipes au-delà de Darty Max ?

M. MARANDEAU : Comme pour la Darty Max, une équipe de vendeurs pourrait se déplacer sur les sites qui éprouvent des difficultés afin de les aider et de les conseiller.

Mme JUILLIEN : Ce principe existe déjà par l'intermédiaire des CPS formateurs qui interviennent sur certains sites pour accompagner sur la formation « produit » et « service ».

M. MARANDEAU : Ce n'est pas la même dynamique. Nous avons pu constater que le modèle de la Task Force permet de développer les souscriptions Darty Max dans les magasins où cette équipe intervient.

M. DODELIN : Je pense qu'il y a deux sujets : l'intégration et la formation.

Mme GENEST : Certains vendeurs ayant moins d'une année d'expérience sont lassés de former les nouveaux arrivants. Ces formations sont chronophages pour le vendeur et parfois les nouveaux collaborateurs formés démissionnent très rapidement, peut-être en raison des promesses de rémunération mirobolante. Au départ et parce qu'ils sont en formation, ces jeunes vendeurs n'atteignent pas les rémunérations espérées et ils préfèrent démissionner, pourtant il aurait été préférable d'être honnête avec eux et de communiquer simplement.

Mme JUILLIEN : Au service RH, nous tentons de sensibiliser les directeurs sur les recrutements notamment sur les promesses de rémunération afin qu'elles ne génèrent pas de déconvenues.

Mme GENEST : Si un nouveau vendeur est embauché le 10 du mois, il doit attendre le début du mois suivant pour se former, ne serait-il pas possible qu'il puisse accéder à la formation e-learning plus tôt ?

Mme JUILLIEN : J'ai eu cette question de la part d'un RDVC et il est possible de créer des sessions fantômes qui permettent au nouveau vendeur d'assister aux formations e-learning et dès que son identifiant est créé, il est possible de relier la session fantôme au matricule.

i) Demande d'informations sur la réalisation, dans différents sites, de l'inventaire complet du stock magasin, par une équipe mobile composée des responsables pôle services d'une même zone DV, dans un timing d'une journée pour inventorier un magasin :

- Est-ce que ce process est généralisé ou est appelé à se généraliser à l'ensemble de DGO ?
- En quoi les inventaires tournants réalisés sur site au quotidien ne seraient-ils plus suffisants pour établir un état fiable des stocks ?
- Comment est pris en compte l'articulation vie professionnelle/vie privée de ces personnes ? (Jour de repos déplacé sans l'accord du salarié).
- Pour ces déplacements y a-t-il un cadre de mission rappelant : les temps de repos minimums entre deux jours de travail, la prise en compte des temps de trajet dans le temps de travail, les limites de temps de travail, mais également la politique voyage du groupe sur le remboursement des frais professionnels engagés, d'aide financière pour la garde des enfants, notamment en début de soirée, etc. ?

M. DODELIN : Je vous propose de vous faire une réponse générale sur le sujet de ces inventaires tournants qui répondra logiquement à l'ensemble des questions.

Les inventaires tournants sont très satisfaisants et ils répondent aux attentes du contrôle interne du Groupe. D'ailleurs, le Groupe ne demande pas la réalisation d'inventaires généralisés sur l'ensemble des magasins de DGO. Néanmoins, sur la région Normandie, des inventaires généraux sont réalisés sur certains magasins dans le cas d'un changement de directeur de magasin, car les responsables de site sont garants des stocks

de leur magasin. Des inventaires généraux sont organisés dès lors qu'une démarque était élevée sur un site, car nous souhaitons nous assurer de la clarté et de la qualité de nos stocks. Cette décision de réaliser un inventaire général est partagée avec l'équipe du magasin.

Certains magasins demandent qu'un inventaire général soit réalisé à la suite de constat répétitif d'écarts dans le cadre d'inventaires tournants afin de sécuriser les collaborateurs et stabiliser le stock pour nos clients. Ces inventaires généraux n'ont aucun caractère obligatoire lié au contrôle interne et encore moins au Commissaire aux Comptes, car les inventaires tournants sont très satisfaisants.

En ce qui concerne l'organisation telle que vous la décrivez, selon moi, elle est propre à une région, car ce n'est pas de cette manière que je procède sur ma région lorsque nous réalisons un inventaire général. Tous les RPS de la région ne se déplacent pas sur une journée pour réaliser un inventaire général. Je vous invite donc à vous rapprocher du DRV concerné. Pour ma part, les inventaires effectués en dehors des horaires des magasins sont sur la base du volontariat en respectant toutes les règles RH (les onze heures d'amplitude de travail, le paiement des horaires d'inventaire, etc.).

À propos des RPS qui inventorier le stock d'un magasin en journée, il me semble qu'il faut rester dans un esprit de solidarité régionale, mais sur la base de la proposition. Dans le plan stratégique EVERYDAY, il y a la notion du « jouer collectif » et ce principe de présence des RPS lors d'un inventaire s'apparente à la présence lors d'une réunion de région. D'ailleurs, comme pour une réunion, il est important de respecter le délai de prévenance, les chefs de ventes sont prévenus en amont.

J'ai effectué un inventaire général avec tous les RPS de ma région dans un magasin qui est confronté à une très forte démarque. Nous avons fait appel à des volontaires sur des horaires différents de ceux de l'ouverture du magasin, nous avons pris en compte le repos hebdomadaire, nous avons pris en charge les déplacements, etc. ; deux RPS n'ont pas pu se déplacer et aucun reproche ne leur a été fait.

Sur ma région, dans les deux dernières années, 100% des magasins ont dressé un inventaire général, mais ce n'est pas automatiquement tous les magasins une fois par an.

Si je n'ai pas répondu à l'ensemble des questions, je suis à votre écoute pour répondre aux observations et aux commentaires que vous souhaitez.

M. BRIULET : Vous avez effectivement répondu à certaines de nos questions.

Lors d'un déplacement, je me suis interrogé sur un changement de process concernant la généralisation de l'inventaire général.

M. DODELIN : Pour répondre à votre interrogation, il n'y a pas de changement de process, la règle reste l'inventaire tournant, car il est validé par le contrôle interne et les Commissaires aux Comptes. Effectivement, un inventaire généralisé peut être réalisé de manière ponctuelle sur un magasin à sa demande, mais il est validé par le directeur de région sur son utilité. En effet, la mise en place d'un inventaire général a un coût. Les autres motifs sont un changement de direction ou une démarque élevée.

M. BRIULET : L'inventaire généralisé met aussi en doute le travail réalisé par les équipes en magasin.

Les questions relatives au sujet social ont été posées par la CGT. Dans une région qui n'est pas la vôtre, Monsieur DODELIN, tous les magasins doivent réaliser un inventaire général dans un délai relativement court. Ces inventaires sont effectués par les CPS, c'est une charge de travail supplémentaire pour eux, donc nous nous interrogeons sur l'organisation. Ces CPS participent sans rechigner à ces inventaires, mais ils souhaiteraient, en tous cas nous le pensons, avoir une reconnaissance quant aux déplacements, à leur charge de travail, car leurs tâches ne sont pas réalisées lorsqu'ils participent à des inventaires d'un autre magasin. À ce titre, nous souhaiterions que cet investissement supplémentaire soit valorisé financièrement. Si leur intervention pour réaliser des inventaires sur d'autres magasins est sur la base du volontariat, il serait souhaitable que ce principe soit écrit.

M. DODELIN : Le principe du volontariat reste dans le cadre où l'inventaire se déroule en dehors des horaires de travail habituels (horaires d'ouverture du magasin). Si le salarié doit se déplacer en dehors de son magasin, le délai de prévenance doit être suffisant afin que le collaborateur puisse prendre ses dispositions et qu'il puisse se rapprocher de son responsable pour trouver des solutions. Mais les règles concernant les 11 heures d'amplitude de travail, la prise en charge des frais de déplacement, la politique de voyage, etc. sont respectées. Probablement qu'il faudrait échanger avec le directeur de la région concernée pour partager sur ces sujets.

M. BRIULET : Nous ne savons pas si ces inventaires généraux allaient se généraliser et si tel était le cas, nous souhaitons prévenir des risques inhérents à ce changement d'organisation des inventaires : rappel des conditions légales et sociales pour ces salariés. À ce titre, nous souhaitons aborder ce sujet afin que les réponses soient consignées dans le procès-verbal.

M. DODELIN : Je peux passer le message à mes collègues DRV.

M. BRIULET : Le message important à faire passer est qu'il faut que ce principe de participation à des inventaires généraux sur d'autres magasins reste sur la base du volontariat afin de respecter l'articulation vie personnelle/vie professionnelle.

Mme JUILLIEN : Ce principe du volontariat est mis en place dès lors que les inventaires généraux sont réalisés en dehors des heures de travail habituelles. Si ce n'est pas le cas, cette mission est demandée par le directeur du magasin et elle est légitime.

M. BRIULET : Parfois, les salariés doivent se déplacer sur un autre magasin avec un temps de trajet aller-retour relativement long, ensuite faire leur journée de travail et le lendemain être présents sur leur lieu de travail. Ces situations peuvent être problématiques ou le devenir, à ce titre, il est nécessaire qu'elles soient cadrées et que les règles soient rappelées.

De plus, les CPS de ces magasins ont déjà une charge de travail élevée et la participation aux inventaires d'un autre magasin ajoute une charge de travail supplémentaire.

Pour toutes ces raisons, il serait nécessaire de mettre en place une prime pour valoriser cet investissement supplémentaire.

M. DODELIN : Est-ce que cette situation concerne une région ?

M. BRIULET : Oui.

M. DODELIN : Je vous invite à vous rapprocher du DRV de cette région afin de résoudre cette problématique. La situation que vous décrivez, Monsieur BRIULET, ne reflète pas celle présente dans la majorité des régions de DGO.

Je sais que d'autres régions pratiquent les inventaires généraux et je n'ai jamais eu de remontées négatives de la part d'encadrants ou de salariés. Si toutefois, il y avait des problématiques, elles doivent être réglées localement avec certains partenaires sociaux et les RP des magasins.

Mme JUILLIEN : Monsieur BRIULET, je vous invite à échanger avec le DRV concerné.

M. BRIULET : Je souhaiterais que soit pris l'engagement de rappeler les règles légales et d'étudier comment sera récompensé l'investissement supplémentaire.

Mme JUILLIEN : Nous rappellerons les règles légales.

j) Lorsqu'un magasin organise une soirée VIP, pourquoi oblige-t-on les encadrants des autres sites alentour, à participer à ces soirées VIP après leur journée de travail ? (Le forfait jour des encadrants n'est pas égal à une journée de travail de plus de 11 heures !)

M. DODELIN : Cette pratique est peut-être spécifique à une ou plusieurs région(s) de DGO, mais sur ma région, ce principe n'est pas mis en place. Je ne comprends pas pourquoi les encadrants des autres magasins devraient être obligatoirement présents lors d'une soirée VIP. Peut-être que certains directeurs ou chefs des ventes souhaitent participer à la soirée VIP d'un autre magasin et ils s'y rendent, mais il n'y a pas de caractère obligatoire.

Je vous invite à vous rapprocher du directeur de région concerné.

Mme MAZELLA : Effectivement, sur une région, la participation des encadrants aux soirées VIP des autres magasins est obligatoire même s'ils ont travaillé la journée ou que ce soit leur journée de repos.

Mme JUILLIEN : Si cette problématique concerne une région, il serait préférable que nous échangions avec le DRV concerné sans que le sujet soit évoqué en CSE. En effet, il ne me paraît pas opportun d'évoquer un sujet spécifique à une région lors d'un CSE.

Mme MAZELLA : Il y a des dérives sur une région entière et il me paraissait normal de partager cela avec les élus.

Mme PASTERNAK : Certains vendeurs doivent aussi participer à des soirées VIP d'autres magasins après leur journée de travail.

M. DODELIN : Je ferai part de vos remarques à mes collègues DRV, mais je n'ai jamais été informé de ces pratiques.

- k) Demande d'information sur la prestation livraison de 39€00 qui passe en remise automatique sur certains produits GEM primés à 0,10 € tels que lave-linge PROLINE à 249€99, four encastrable PROLINE à 249€99. Quelle est la stratégie de l'entreprise lorsque l'on demande d'indiquer que la livraison est payante et qu'elle s'annule automatiquement lors de la validation de la vente ? Pourquoi aucune information n'est-elle faite aux salariés en magasin ?

M. DODELIN : Sur l'exemple cité du four encastrable PROLINE, la remise n'est pas automatique. De plus, la prime n'est pas à 0,10€ mais à 0,30€.

Pour le lave-linge, la remarque est correcte, la prime est à 0,10€ et la remise est effectivement automatique en magasin. Je vous rappelle que la prime du collaborateur n'est pas impactée par la remise. La remise est automatique afin d'être alignée sur le pricing de Darty.com, car sur le site internet, la livraison est offerte sur ce produit. Cette décision a été prise pour répondre à un pricing concurrent afin de rester sur un bon positionnement prix par rapport à la concurrence pour développer notre activité et sécuriser nos parts de marché.

Peut-être n'avons-nous pas été assez efficaces quant à l'information auprès des équipes. À l'avenir, nous serons perfectibles sur l'information transmise sur ce type de produit afin que les vendeurs ne soient pas dépourvus.

La différence de prime sur un produit est généralement liée à la marge du produit.

Mme MAZELLA : Votre réponse nous convient, Monsieur DODELIN, et je vous rejoins sur le manque d'information des vendeurs, d'ailleurs, c'est pour cette raison que nous avons demandé que cette question soit inscrite à l'ordre du jour.

M. DODELIN : Je vous remercie d'avoir posé cette question, car elle m'a permis de faire remarquer au chef de produit national qu'il devait nous informer de manière plus explicite au travers de nos chefs produits et services afin que nous puissions transmettre l'information aux directeurs. D'ailleurs, cette livraison gratuite sur le lave-linge pourrait être mise en avant dans les magasins.

- l) Pourquoi la prime Dmax est-elle toujours la même alors que le prix de vente est augmenté de 2€00 ?

M. DODELIN : Depuis hier, 18 octobre 2023, la Darty Max OPTIMUM a été mise en place avec les avantages suivants : la carte-cadeau de 5% sur tous les produits choix durable, la carte-cadeau de 20€ le treizième mois de la souscription dans le cadre d'une maintenance réalisée, etc. Tous ces avantages ont un coût donc nous avons augmenté le prix de la Darty Max de 2€, mais cette hausse est minime par rapport aux bénéfices de Darty Max OPTIMUM.

À chaque fois, qu'un produit ou un service augmente en magasin, les primes n'augmentent pas forcément. Par conséquent, la prime la Darty Max ne sera pas augmentée. De plus, nos vendeurs peuvent proposer une nouvelle offre en plus de la Darty Max - HOMESERVE - sous forme de service ajouté « bundle » lors de la souscription. Ce nouveau service offre une prime supplémentaire aux vendeurs.

À 17h, hier, lors de la journée de lancement (18 octobre 2023), 70 souscriptions à HOMESERVE avaient été enregistrées.

M. BARAN : Lors de la présentation de la nouvelle offre Darty Max OPTIMUM, il n'a pas été évoqué que la souscription augmenterait de 2€. Selon moi, certains clients ne vont pas souhaiter passer d'une offre à 9,99€ à 11,99€, cette hausse sera un frein.

De plus, pourriez-vous nous rappeler le montant de la prime pour la souscription d'une offre HOMESERVE ?

M. DODELIN : Les clients Darty Max n'ont pas l'obligation de passer sur la formule OPTIMUM, ils conserveront ces conditions générales de service liées à sa Darty Max donc ils ne pourront pas bénéficier de la carte-cadeau de 20€ au treizième mois et des 5% sur les produits choix durable. Mais s'ils souhaitent bénéficier de ces avantages, ils devront signer les nouvelles conditions générales de service et ils seront facturés 2€ supplémentaires par rapport à la Darty Max qu'ils possèdent.

M. BARAN : Je m'interroge sur l'augmentation de 2€ pour les nouveaux adhérents.

M. DODELIN : Si l'argumentaire est correctement déroulé avec les différents avantages et que les attentes des clients sont prises en compte, cette différence de 2€ n'est pas un frein pour les futurs souscripteurs. Je vous rappelle que l'enregistrement d'un produit acheté à la concurrence est offert.

À propos du montant de la prime supplémentaire pour la souscription HOMESERVE, je n'ai plus en tête le montant exact, mais il sera mentionné ultérieurement dans le procès-verbal.

M. BARAN : Je suppose que pour atteindre l'objectif de souscriptions HOMESERVE que vous avez évoqué, la pression a été mise sur les vendeurs.

M. DODELIN : Aucun objectif n'a été fixé sur le démarrage de l'offre HOMESERVE.

M. BARAN : Existe-t-il encore une offre pour le personnel de la Darty Max OPTIMUM ?

M. DODELIN : La tarification spécifique au personnel est toujours d'actualité, mais je n'ai pas les éléments relatifs à la Darty Max OPTIMUM. Monsieur Nicolas TARDY transmettra certainement les nouveaux tarifs de la Darty Max OPTIMUM pour les collaborateurs.

Mme JUILLIEN : J'ai eu la réponse de Monsieur Nicolas TARDY, pour les primes : La rémunération est de 4€ pour l'abonnement MAISON RELAX vendu en même temps qu'une souscription Darty Max, soit une prime totale de 8€ (4€ de prime pour MAISON RELAX et 4€ de prime pour la Darty Max) et pour l'abonnement sans la Darty Max, la prime serait de 3€.

M. MARANDEAU : Je ne comprends pas pourquoi la prime est inférieure pour l'abonnement le plus onéreux ?

M. DODELIN : L'objectif est de développer la souscription aux deux abonnements (Darty Max OPTIMUM et HOMESERVE), mais étant donné que nous ne pouvons pas interdire la vente seule d'un service, nous mettons une prime associée.

Mme JUILLIEN : La prime de 4€ correspond à la souscription cumulée à la Darty Max OPTIMUM et à HOMESERVE, car l'objectif est de la développer.

M. MARANDEAU : Ce sont deux abonnements différents avec deux contrats distincts ?

M. DODELIN : Oui.

M. BEAUBOIS : J'ai bien entendu votre réponse, Monsieur DODELIN, sur le fait que les coûts sont en augmentation en raison des avantages supplémentaires proposés aux clients. Mais il y a quelques inconvénients pour le client dans l'offre Darty Max OPTIMUM notamment la durée pendant laquelle il est remboursé à 100%. De plus, je ne comprends pas que la prime n'ait pas été modifiée pour les vendeurs.

M. DODELIN : La prime est fixe et elle ne bougera pas même s'il y a une évolution des conditions générales de service.

De plus, si nous ne réussissons pas à réparer un produit micro-informatique, une carte-cadeau de remboursement sera offerte, c'est un nouveau service de la Darty Max OPTIMUM. Je vous rappelle que le délai moyen où un ordinateur tombait en panne sans qu'il puisse être réparé était de trois ans et demi, nous remboursions les ordinateurs jusqu'à trois ans. Par conséquent, la nouvelle grille est plus avantageuse sur les produits de la micro-informatique. Effectivement, sur certains produits spécifiques, l'offre Darty Max OPTIMUM peut être moins avantageuse notamment sur des produits de gros électroménager. Mais ce principe ne va pas impacter la prime des vendeurs, car il ne va pas complexifier le placement du produit.

M. BEAUBOIS : Je suis d'accord avec vous, cette nouvelle offre ne complexifie pas le travail des vendeurs. Néanmoins, la tarification pour le client augmente donc mathématiquement la marge pour l'entreprise progresse aussi.

Mme JUILLIEN : Je vous rappelle le contexte de l'évolution de la tarification de la Darty Max. La direction des services a analysé le taux de non-reconduction des abonnements et la modification de l'offre Darty Max devait répondre aux freins des clients qui ne reconduisaient pas leur abonnement. Étant donné que les nouvelles offres de la Darty Max OPTIMUM ont un coût supplémentaire pour l'entreprise avec la mise en place des différents avantages rappelés précédemment par Monsieur DODELIN, le prix de l'abonnement a augmenté, mais la marge de l'entreprise ne s'améliore pas.

m) L'offre de service est tellement large qu'elle rend l'acte de vente parfois compliqué, est-il envisagé une simplification de celle-ci afin d'améliorer l'expérience client et le parcours vendeur ?

Mme JUILLIEN : Il me semble que Monsieur Nicolas TARDY vous avait répondu lors du précédent CSE et il ne me semble pas que ce sujet ait évolué depuis le 21 septembre 2023. D'ailleurs, Monsieur MARANDEAU, vous avez échangé avec Monsieur Nicolas TARDY comme il vous l'avait proposé.

M. MARANDEAU : Ces échanges ont été enrichissants et intéressants, j'ai compris qu'il était complexe de modifier les curseurs dans les services car les responsables sont frileux à prendre des responsabilités sur le sujet. Il y a une volonté de simplifier l'offre de services mais il est compliqué de mettre ce principe en pratique.

Même si cette simplification prendra du temps, il y a une véritable nécessité de la réaliser. En effet, un vendeur multimédia a une dizaine d'abonnements à proposer. Même si Monsieur TARDY est intervenu lors du précédent CSE, ce sujet était noyé dans la thématique et pourtant, selon moi, il est primordial et urgent que le Groupe réfléchisse à la simplification de l'offre de services.

Mme ROUSSELIÈRE : Au sein du centre d'appels, nous sommes soumis à des questions et nous n'avons pas toujours les réponses. De plus, même si nous avons une nouvelle base informatique, il est parfois compliqué de trouver les bonnes réponses.

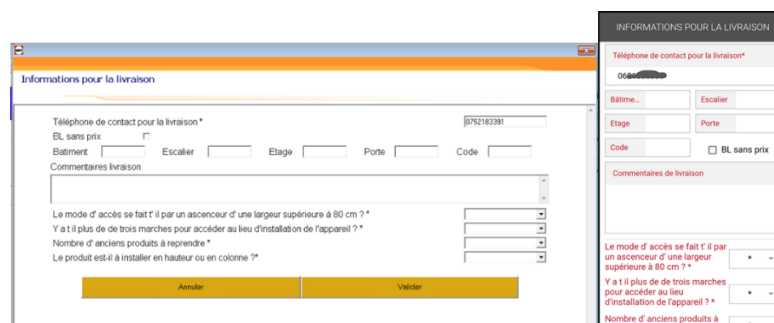
M. MARANDEAU : Le ranking « Everything Is Perfect » (EIP) est très important stratégiquement pour le Groupe et un salarié qui démultiplie les propositions d'offres de services et d'abonnement est dangereux pour la satisfaction client et le ranking EIP. De plus, cette situation peut pénaliser le salarié car si son ranking EIP n'est pas satisfaisant, il peut être sanctionné sur ce sujet.

Mme JUILLIEN : Si un salarié n'est pas en phase avec le principe « Everything Is Perfect », nous demandons aux encadrants de donner du sens, d'accompagner et de former ce salarié. Si malgré ces actions, le collaborateur ne respecte pas ce principe, il peut être sanctionné, mais ce n'est pas la première réponse qui est apportée.

M. MARANDEAU : La simplification de l'offre de services permettrait d'améliorer l'expérience client et la compréhension des services.

- n) Pour faciliter la communication entre l'exploitation et la LDK, est-il possible d'ajouter un champ libre pour communiquer des informations spécifiques lors de la saisie d'une vente sur la tablette vendeur ?

M. DODELIN : Je réponds favorablement à cette question, car d'ores et déjà, le vendeur peut ajouter des commentaires spécifiques à destination de la LDK (ci-joint les captures écrans).



- o) Point sur l'ouverture des dimanches.

Mme JUILLIEN : Je souhaitais donner suite aux échanges sur l'ouverture dominicale que nous avons eus lors du précédent CSE avec Madame MAZELLA et je souhaitais préciser que cette dernière avait raison, car pour la première fois, la préfecture des Hautes-Pyrénées nous a indiqué que l'avis du CSE ne mentionnait pas l'ouverture du magasin de Tarbes le 26 novembre 2023. Toutes les annexes ont été transmises, mais étant donné que nous n'avons pas pu échanger oralement avec cette préfecture, nous ne comprenons pas leur demande. J'espère qu'à l'avenir, nous pourrions négocier un accord avant d'éviter ces procédures auprès des préfectures et des mairies, mais en attendant, il convient que nous soyons plus précis dans la formulation de l'information-consultation.

En effet, la note d'information-consultation que nous vous transmettons chaque année indique les dimanches potentiels pour lesquels une dérogation sera demandée à la préfecture si la mairie refuse l'ouverture.

M. BRIULET : À chaque fois, nous avons été consultés sur les ouvertures dominicales dans le cadre des dérogations émises par le maire.

Mme JUILLIEN : Il y a cinq dimanches dont l'ouverture est autorisée par le maire, les autres doivent être autorisés par la Communauté de Communes.

Sur la base des douze dimanches sur lesquels nous avons informé les élus, nous faisons une demande aux municipalités concernées. Après échanges avec les DV, l'élaboration de cette liste n'est pas la manière la plus pertinente de procéder, car localement, les besoins des magasins sont différents : zone commerciale, concurrence, situation géographique, etc.

Tous les DV souhaitent ouvrir les dimanches de fin d'année afin que les objectifs de chiffre d'affaires et de parts de marché soient atteints.

Je précise que l'information-consultation que nous réalisons chaque année concerne les dimanches pour lesquels nous souhaitons solliciter une dérogation préfectorale si nous n'avons pas l'autorisation municipale.

M. BRIULET : Sur la région toulousaine, il y a un accord local signé par les acteurs du secteur dans lequel l'ouverture de certains dimanches et de jours fériés a été définie, l'autorisation incombe au maire et d'ailleurs, nous vous avons envoyé un courrier à ce sujet.

À ce titre, selon nous, il n'est pas acceptable - dès lors que le maire a refusé l'ouverture - que la direction sollicite une dérogation préfectorale qui peut être considérée comme un recours. La seule consultation du CSE qui peut être faite concerne la dérogation du maire.

Mme JUILLIEN : Juridiquement, il n'y a pas d'information-consultation sur les dimanches du maire, mais uniquement lorsque nous sollicitons la préfecture. Je souhaitais clarifier cette procédure, car je ne suis pas certaine d'avoir été claire et précise lors du débat au CSE du mois de septembre 2023. Après relecture de la note, je souhaitais vous signaler que nous n'avons pas à consulter le CSE sur les douze dimanches du maire, dès lors que la mairie autorise l'ouverture et que les salariés sont d'accord. En revanche, si nous souhaitons solliciter une dérogation préfectorale, nous devons consulter le CSE. C'est le principe que nous adoptons, car nous ne demandons jamais de dérogation préfectorale sur des dimanches sur lesquels nous ne vous avons pas informé, d'ailleurs, c'est pour cette raison que j'avais modifié la liste en cours d'année, car certains DV m'avait indiqué qu'il était plus pertinent d'ouvrir certains dimanches plutôt que d'autres.

J'ai demandé au contrôle de gestion de me transmettre la liste de dimanches qui ont été ouverts et nous sommes très loin d'utiliser tous les dimanches autorisés par les mairies sur les 86 magasins de DGO. Les dérogations préfectorales concernent essentiellement les dimanches de fin d'année et des soldes d'hiver. Nous n'allons pas demander systématiquement la dérogation, mais potentiellement, sur les dates que nous vous avons communiquées, nous allons demander des dérogations pour certains magasins. Sur la fin d'année 2023, tous les DV souhaitent ouvrir les dimanches, car l'enjeu commercial est très important.

Mme MAZELLA : L'accord de la région toulousaine définit l'ouverture de sept dimanches et jours fériés par an, donc au-delà de ce nombre de sept, vous ne pouvez pas organiser de référendum, car le préfet a déjà indiqué à travers cet accord, qu'il n'y aura pas d'autres ouvertures de dimanche et/ou de jours fériés d'accordées.

Mme JUILLIEN : L'ouverture des dimanches est souvent liée à la tendance politique de la municipalité et nous savons que pour certaines, le refus est systématique, mais l'enjeu commercial est important pour les DV, les directeurs de magasin et les filiales, par conséquent, nous n'allons pas nous priver de l'opportunité d'ouvrir les magasins les dimanches de la fin d'année.

M. BRIULET : Sur la région toulousaine, le représentant des entreprises - votre représentant - est le MEDEF et il a signé cet accord qui limite le nombre d'ouvertures des dimanches.

Mme JUILLIEN : Notre organisation employeur n'est pas le MEDEF, mais la FENACEREM.

M. BRIULET : La FENACEREM est rattachée au MEDEF et localement, les organisations patronales ont signé un accord.

Mme JUILLIEN : Nous tenterons tout de même de déposer une dérogation préfectorale.

M. BRIULET : Vous allez perdre du temps alors que le nombre d'ouvertures dominicales a déjà été défini localement afin d'éviter la concurrence déloyale.

Mme JUILLIEN : Au regard de l'enjeu commercial et de la situation économique et financière de l'entreprise, nous déposerons des dérogations préfectorales sur la région toulousaine.

M. BRIULET : L'enjeu est connu, selon vous, un grand nombre d'acteurs économiques de la région toulousaine, dont la Chambre de Commerce, ne sont pas conscients et responsables de la situation. Mais

la direction de DARTY décide de passer outre cet accord qui a pour objectif de réguler les ouvertures dominicales.

Mme JUILLIEN : Nous ne passons pas outre cet accord, nous tentons d'argumenter pour obtenir une dérogation.

J'entends votre argument, Monsieur BRIULET, mais nous ne changerons pas d'avis sur ce sujet.

M. BRIULET : J'alerterai les acteurs locaux sur la volonté de la direction de DARTY de solliciter des dérogations auprès de la préfecture.

Mme JUILLIEN : Nous avons le droit de demander une dérogation à la préfecture qui est en droit de nous la refuser, la démarche n'est pas illégale.

M. BRIULET : J'ai assisté aux négociations de cet accord et les représentants de DARTY avaient indiqué ne pas souhaiter avoir recours aux ouvertures dominicales, mais étant donné que la concurrence ouvrait les dimanches, les magasins DARTY étaient obligés d'être ouverts aussi. Mais aujourd'hui, c'est la direction de DARTY qui souhaite ouvrir les dimanches. La dérégulation de l'ouverture des dimanches dessert le commerce d'une manière générale.

Mme JUILLIEN : Ce n'est pas une dérégulation, car la fin d'année est généralement génératrice de chiffre d'affaires. De plus, l'évolution du comportement des consommateurs fait que la fin d'année est une période commerciale très importante.

M. BRIULET : Votre dérogation ne sera pas acceptée par le préfet, mais en la sollicitant, la direction de DARTY prend le risque qu'un concurrent ouvre ses magasins les dimanches.

M. MARANDEAU : Monsieur BRIULET, laissez la direction de DARTY solliciter une dérogation auprès de la préfecture, même si vous êtes certain qu'elle sera refusée.

M. BRIULET : Mais ces dérogations font perdre du temps !

Mme JUILLIEN : Je vous remercie de vous soucier de la charge de travail du service RH et j'espère, Monsieur BRIULET, que vous signerez l'accord pour nous éviter ce travail fastidieux lié aux ouvertures dominicales. Je vous propose de clore le débat, car nous avons des avis divergents et nous ne trouverons pas d'accord.

M. BRIULET : Vous faites perdre du temps aux salariés en organisant des référendums alors qu'il n'y aura pas d'autorisation préfectorale. En effet, vous demandez aux salariés s'ils souhaitent que leur magasin soit ouvert, vous reportez, ainsi, sur les salariés la responsabilité d'aller à l'encontre d'un accord qui a déjà été signé.

Mme JUILLIEN : Ce n'est pas reporter la responsabilité sur les salariés, mais uniquement suivre la procédure.

M. BRIULET : Vous faites aussi perdre du temps aux directeurs de site qui ont d'autres actions à mener que d'organiser un référendum, mais aussi aux salariés qui tentent de comprendre l'objectif de cette procédure. Il serait plus judicieux que la direction se concentre sur l'organisation de consultations en y apportant les éléments nécessaires. Il faut que la direction arrête d'aller au-delà d'accords qui ont été signés.

Mme JUILLIEN : J'ai compris Monsieur BRIULET.

M. MARANDEAU : En 2023, le 24 décembre est un dimanche, dans les magasins, de nombreux collaborateurs se positionnent pour ne pas travailler ce dimanche, c'est leur volonté. Le volontariat doit être respecté sur cette journée du 24 décembre.

Mme JUILLIEN : Nous sommes d'accord.

M. MARANDEAU : Je connais la position du service RH. Mais je n'accepterai pas qu'une pression soit exercée sur les équipes localement afin qu'elles se positionnent pour travailler le 24 décembre alors que l'accord sur le travail du dimanche prévoit le volontariat. Les fêtes de fin d'année sont importantes pour les salariés et leur famille et ils ont le droit de ne pas travailler le 24 décembre.

Mme JUILLIEN : Si vous êtes informés de problématiques au sein des magasins, je vous invite à me les transmettre.

M. MARANDEAU : Je n'y manquerai pas et je ferai part de ces problématiques aux DRV.

M. BEAUBOIS : Pour compléter les propos de Monsieur MARANDEAU, je vous rappelle que nous avons demandé de modifier les horaires de fermeture et de fermer plus tôt qu'habituellement.

Mme JULLIEN : Il n'est pas prévu officiellement une fermeture anticipée le dimanche 24 décembre, mais ce sujet a été transmis à Madame Karine DAMOUR.

M. MARANDEAU : Si aucune décision sur une fermeture anticipée n'est prise, clairement, vous n'allez pas inciter les salariés à se porter volontaires pour travailler ce dimanche 24 décembre. J'ajoute qu'il serait judicieux de mettre en repos le mardi 26 décembre les collaborateurs qui ont travaillé le dimanche 24 décembre.

Mme ROUSSELIÈRE : D'autant plus, que de nombreux clients font leurs achats de Noël pendant le Black Friday.

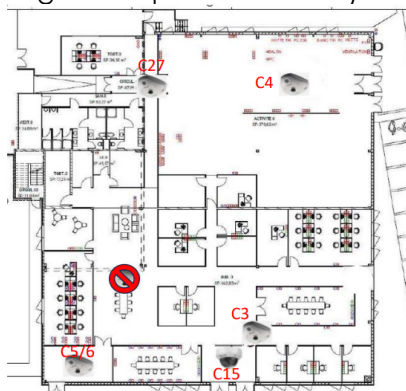
M. HEREDIA : L'accord que nous avons dans l'entreprise concerne l'ouverture des dimanches dans les zones touristiques, pour lequel l'appel au volontariat est légal.

16 Points opérations.

- a) Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST concernant la mise en place de la vidéosurveillance suite aux travaux du site de Grand-Quevilly.

Madame GUILLAUME présente le diaporama (annexe 7).

Mme GUILLAUME : Je me suis rendue sur la plateforme de Grand-Quevilly le 18 octobre (veille du CSE), c'est un très beau site. Je peux vous annoncer que nous avons retiré une des caméras, car elle filmait certaines chaises de la salle de pause (cercle rouge sur le plan ci-dessous).



M. HEREDIA : La caméra que vous avez retirée filmait aussi le local du Syndicat Libre.

Mme GUILLAUME : Cette caméra sera retirée dans le courant de la semaine 42.

M. HEREDIA : Selon vous, est-ce la seule caméra qui pose un problème ?

Mme GUILLAUME : Lorsque nous avons visionné les angles de vue des caméras, nous n'avons pas constaté d'autres anomalies.

M. HEREDIA : Vous ne supprimez pas la caméra C4 ?

Mme GUILLAUME : Non, car il y a une issue de secours.

M. HEREDIA : Cette caméra ne filmerait-elle pas en 360° et donc les salariés qui travaillent ?

Mme BACH : Je vous rappelle que la vocation première de la vidéosurveillance est d'assurer la sécurité des personnes, des biens et du bâtiment. Afin de répondre à cet objectif, il avait été envisagé de sécuriser les lieux comportant des fenêtres et toutes les zones de passage.

M. DIOLOGEANT : Si vous zoomez avec cette caméra C4 vous pouvez voir les salariés sur leur poste de travail et le bureau du responsable d'atelier.

Mme BACH : Le but de cette caméra n'est pas de zoomer sur un collaborateur, mais d'assurer la sécurité des produits.

M. HEREDIA : La CNIL est claire sur ce sujet : il est interdit de filmer des salariés en permanence en train de travailler.

Mme BACH : Ces caméras ont été homologuées par la CNIL.

M. HEREDIA : Je vais demander à la CNIL de se déplacer pour valider l'installation de la camera C4.

M. BRIULET : Ce sont les mêmes caméras qui ont été installées sur le site de Tours et sur cette plateforme, il n'y a pas de fenêtre.

Mme BACH : Les caméras ont pour vocation la sécurité des biens et des personnes, notre objectif n'est pas de surveiller les collaborateurs.

M. HEREDIA : La CNIL est très précise sur le sujet : les caméras ne doivent pas filmer les salariés en permanence sauf dans des circonstances très particulières comme dans les entreprises où les collaborateurs manipulent de l'argent sans que les visages apparaissent.

Mme BACH : C'est une caméra qui filme en 360, elle n'est pas située derrière le poste d'un collaborateur.

Mme GENEST : Les vendeurs sont bien filmés en permanence.

M. DIOLOGEANT : Les images de la caméra ne doivent pas être visualisées en permanence. La problématique est que certains directeurs utilisent les caméras pour vérifier que les collaborateurs sont effectivement à leur poste de travail.

Mme BACH : Nous n'avons pas l'intention de surveiller les collaborateurs !

M. HEREDIA : Je vais signaler cette situation à la CNIL, car ils sont garants du respect des règles concernant la vidéosurveillance. De plus, selon moi, la CNIL va vérifier l'ensemble des caméras installées sur le site de Grand-Quevilly.

M. DIOLOGEANT : Dans le dépôt de la LDK, je ne suis pas persuadé que les cameras ne puissent pas zoomer sur les bureaux situés à l'étage.

M. BRIULET : Nous avons effectué des recherches sur le modèle de ces cameras et elles sont extrêmement perfectionnées : micro, haut-parleur, zoom, infrarouge, etc.
Je me souviens que lors de l'information-consultation sur l'installation du système de vidéosurveillance sur le site de Tours, j'avais émis des réserves.
La déclaration à la CNIL est réalisée en leur envoyant les plans ou est-ce qu'un représentant de la CNIL se déplace sur le site ?

M. HEREDIA : Non, car il y a un délégué à la protection des données (DPO), donc les démarches à la CNIL ne sont pas nécessaires, mais les recommandations de la CNIL doivent être respectées dans le cadre de l'article 5 du RGPD.

Vous nous affirmez que la vidéosurveillance est compatible avec les règles de la CNIL, dont acte, mais je vais leur demander de vérifier.

M. BRIULET : Est-ce que ces caméras sont utilisées en audio ? Est-ce d'après des algorithmes, ces caméras sont capables d'analyser les comportements des salariés ?

M. HEREDIA : Je vous invite à installer une caméra fixe qui ne filmerait que les portes et non l'atelier complet.

Mme BACH : La caméra C4 filme la porte, mais elle a aussi pour objectif la sécurisation des biens, car malheureusement les vols en atelier existent.

M. HEREDIA : À propos des personnes qui auront accès aux images, vous indiquez dans la présentation qu'il y aura le prestataire extérieur, le service maintenance et le mainteneur ; ces deux derniers sont une seule et même personne ?

Mme GUILLAUME : Il y aura le prestataire extérieur, le service maintenance donc Christophe DUPAS pour Grand-Quevilly et les responsables de site.

M. HEREDIA : Pourriez-vous nommer les responsables de site qui auront accès aux images ?

Mme GUILLAUME : Oui, ce seront les responsables suivants : pour le SAV, Éric VARON et pour la LDK, Xavier GEORGET.

M. HEREDIA : J'espère qu'aucun autre de ces responsables cités ne visionnera les caméras pour contrôler le temps des pauses des collaborateurs.

Mme GUILLAUME : Je vous le rappelle, ce n'est pas l'objectif de la mise en place de la vidéosurveillance.

M. HEREDIA : Je vous rappelle que cette pratique est interdite. Et pourtant, dans certaines situations que je ne souhaite pas citer, les caméras de surveillance ont été utilisées dans le but de contrôler des temps de pause. Et je me doute que vous êtes opposées à de telles pratiques.

Le résultat du vote est le suivant : 11 abstentions et 8 défavorables (départ de Madame LENNE en cours de CSE donc 19 votants).

Les élus émettent donc un vote défavorable concernant la mise en place de la vidéosurveillance sur le site de Grand-Quevilly.

- b) Information et consultation du Comité Social et Économique de DARTY GRAND OUEST sur la mise en place des nouveaux critères variables des chefs de groupe et des techniciens IAD et atelier (intervention Fabien REMILLER).

Monsieur REMILLIER présente le diaporama (annexe 8a).

M. BRIULET : Hier, lors de la réunion préparatoire, nous vous avons envoyé une déclaration commune dans laquelle nous demandions le report de ce point, car les éléments fournis dans la présentation n'étaient pas de nature à répondre à nos attentes. (déclaration commune ci-après)

« Bonjour Mesdames,

L'ensemble des élus du CSE vous demande le report du point 16 b à l'ordre du jour afin de ne pas entrer dans le processus d'information consultation à date. Il n'est pas envisageable de nous positionner dans le cadre d'une consultation aussi importante sans avoir en amont un retour sur le résultat du double-run prévu dans le cadre des modifications envisagées par la direction. Afin de rendre un avis éclairé lors de la consultation, nous demandons :

- Dès à présent, les tableaux des critères actuels et futurs ainsi que des cibles actuelles et futures.*
- Les paliers de rémunérations complets pour chaque critère (seuils intermédiaires).*

À l'issue du double-run, la présentation de l'impact de l'évolution des critères sur l'ensemble des métiers concernés avec les détails complets de chacun des critères ainsi que la moyenne des variables versés par métier.

Bien cordialement,

Isabelle DA ROCHA PEREIRA,

Secrétaire du CSE DGO ».

Mme BACH : Nous avons pris connaissance de votre déclaration et nous maintenons l'information-consultation.

Messieurs REMILLIER et MEYER poursuivent la présentation.

M. HEREDIA : Les critères volants sont mis en place pour trois mois ?

M. MEYER : Selon moi, trois mois sont la durée minimale. Si l'item est pertinent et que le directeur souhaite accompagner ce sujet de manière plus longue, il peut conserver un critère volant.

M. HEREDIA : Si le responsable décide de conserver le critère volant pendant une durée de six mois, factuellement, uniquement deux critères volants ont été sélectionnés sur une année.

M. MEYER : Ce n'est pas un problème !

M. DIOLOGEANT : Quelle cible sera définie et comment sera-t-elle déterminée ?

M. MEYER : La cible sera définie par le directeur du site en collaboration avec les encadrants.

M. DIOLOGEANT : La moyenne des trois derniers mois pourrait être prise pour définir cette cible.

M. MEYER : L'objectif est que les techniciens gagnent de l'argent. Je ne me suis pas battu sur les différentes augmentations de salaire fixe pour ensuite diminuer les variables. Actuellement, l'objectif sur le retour jour/pièce oscille entre 20% et 21%, si le site atteint 18%, ce n'est pas ce critère qui sera choisi, mais si un autre site est à 23%, le choix de ce critère permettra d'accompagner les équipes à revenir au niveau de l'objectif grâce à la rémunération variable. Mais l'idée n'est pas de faire perdre de la rémunération aux techniciens, ce principe n'aurait pas de sens.

Les bornes de l'item seront fixées par le directeur, je ne peux pas border tous les items de ce tableau.

M. BARAN : Vous évoquez le critère de retour pièce/jour, pourriez-vous nous apporter des explications ?

M. MEYER : Lorsqu'un technicien se déplace chez un client, s'il n'a pas la bonne pièce pour effectuer la réparation, il doit en commander une autre.

M. BARAN : Si la panne est intermittente et que même en changeant la pièce, l'appareil ne fonctionne toujours pas, est-ce que le technicien récupère la pièce qu'il a changée initialement ?

M. MEYER : Je préfère qu'il la récupère, car il sera également rémunéré sur le taux de pièces consommées. Mais cette action est possible s'il n'a pas jeté la pièce changée sur le matériel du client.

M. MARANDEAU : Le fait de récupérer la pièce chez le client me semble compromis, d'autant que le client ne va forcément comprendre cette intervention. Statistiquement, la pièce changée est intégrée dans les statistiques lorsqu'elle a été posée ou lorsqu'elle a été topée ?

M. MEYER : La pièce est intégrée dès lors qu'elle est posée et topée. Dans votre exemple, si le technicien retourne chez le client c'est que ce dernier a appelé dans la journée pour prévenir que son appareil ne fonctionne toujours pas. Vous évoquez une situation qui est extrêmement rare.

M. DIOLOGEANT : Comment calculez-vous la consommation de pièces ? Si un technicien change une pièce, c'est comptabilité comme une unité de consommation ?

M. MEYER : Oui.

M. HEREDIA : Lorsque vous évoquez le collectif, c'est le groupe géré par le CDGT ?

M. MEYER : Oui. S'il est constaté un déséquilibre entre les différents groupes d'un seul site, le responsable peut rééquilibrer les équipes ou chercher une solution pour pallier à ce déséquilibre.

M. HEREDIA : J'avais fait une demande à Monsieur REMILLIER d'ajout des anciens critères afin de pouvoir faire une comparaison avec ceux mis en place à partir du 1er novembre 2023, d'ailleurs, cette demande a été indiquée dans la déclaration commune que nous vous avons faite parvenir. La présentation faite lors du CSE n'intègre pas ces informations, c'est dommage, car les techniciens, mais aussi les élus du CSE ont besoin d'une vision synthétique et objective de l'évolution des critères afin de pouvoir se prononcer sur cette information-consultation. Vous mettrez en place un double-run, mais ni vous ni moi, ne pouvons prévoir l'issue de ce double-run et pourtant lors du présent CSE, les élus doivent se prononcer.

Mme BACH : Cette information-consultation fait suite à un processus d'information auprès de chaque organisation syndicale dont de nombreux élus présents à ce CSE. À plusieurs reprises, nous avons mis en place des doubles-run et nous avons toujours consulté en amont et ensuite, nous échangeons à l'issue de la période de double-run.

M. HEREDIA : Vous n'avez pas répondu à ma question sur des informations de comparaison entre les précédents critères et les nouveaux.

Mme GUILLAUME : Dans la présentation de Monsieur MEYER, les précédents critères étaient mentionnés.

M. MEYER : Ces anciens critères sont connus de tous.

Monsieur MEYER poursuit la présentation.

M. MARANDEAU : Si je comprends bien, la mise en place de l'item sur la consommation des pièces a été mise en place en raison de la forte augmentation de cette consommation sur le périmètre IAD. À ce titre, je souhaiterais connaître le volume de consommation de pièces détachées actuel. Ensuite après application des nouveaux critères, il serait judicieux de pouvoir comparer le volume de consommation de pièces détachées avec celui antérieur à la mise en place des nouveaux critères. Cette comparaison permettrait de mettre en avant la baisse de la consommation des pièces détachées si elle est effective.

M. MEYER : Je note votre demande afin que nous puissions vous présenter cette analyse. Aujourd'hui, la partie pièce détachée est la deuxième ligne de coût d'un SAV, la première étant les frais de personnel. Au mois d'avril 2023, avec les directeurs de zones, nous avons décidé que dans les caisses des techniciens il n'y aura que deux pièces maximum pour un seul et même diagnostic. Si le taux de retour jour/pièce avait augmenté à la suite de cette prise de décision, cela signifiait que nous nous étions trompés. Mais le taux de retour jour/pièce n'a pas augmenté et la consommation de pièces détachées a drastiquement diminué. L'impact, si le flux de pièces est important entre le MCP et le site, est que certaines pièces seront cassées ou abimées.

M. MARANDEAU : Je comprends la nécessité d'économiser les pièces détachées puisque la consommation a fortement augmenté. Mais il me semble important d'avoir une vision économique de cet indicateur sur le périmètre du Groupe ou de la filiale. De plus, nous souhaiterions avoir l'objectif de diminution de la consommation de pièces détachées envisagé par le Groupe. Enfin la comparaison que nous vous demandons sur la consommation des pièces nous permettra de nous assurer que l'indicateur qui a été choisi par le Groupe est effectivement efficace. Je n'ai aucun doute sur ce sujet, mais le CSE doit veiller, aussi, au volet économique donc il nous paraît intéressant d'avoir ces données de comparaison.

M. REMILLIER : Il n'y a aucun moyen pour vous transmettre cette analyse de comparaison, mais je souhaiterais ajouter une précision. En effet, la mise en place des référents techniques doit aussi avoir un impact sur le volume de pièces consommées. De plus, nous avons des actions réalisées au Magasin Centralisé de Pièces (MCP) qui doivent améliorer la disponibilité des pièces. Nous espérons, bien entendu, que le bilan économique sera positif, mais il ne faudra pas oublier que c'est un ensemble de mesures qui en sera la cause.

M. MARANDEAU : Nous sommes capables de comprendre qu'il y a un coût, des économies à faire et des conséquences.

M. REMILLIER : Je n'ai aucun doute sur votre capacité à comprendre, mais je souhaitais signaler qu'il y aura plusieurs analyses qui se télescoperont. Ces économies ne seront pas uniquement la conséquence du positionnement du critère de rémunération variable sur la consommation des pièces.

Mme ROUSSELIÈRE : Si une pièce est non consommée et qu'elle est retournée au MCP, existe-t-il des contrôles sur ces retours ? En effet, nous avons pu constater que certaines pièces ne correspondaient pas à leur emballage extérieur.

M. LEBOUBE : Je suis le responsable des ateliers de réparation et du MCP, donc si la pièce retournée n'avait pas fait l'objet d'une remarque préalable sur une erreur d'emballage, aucune vérification n'est réalisée. En revanche, si un litige est déclaré, nous avons une équipe de gestion des stocks dont c'est le métier de traiter les inventaires et les écarts de référencement.

Mme ROUSSELIÈRE : Pourtant le signalement est fait si un écart de référencement est constaté et c'est la même pièce qui est retournée quelques jours plus tard.

M. LEBOUBE : Si nous n'avons pas été alertés, nous ne faisons pas de contrôle. 60% des retours au MCP correspondent à des pièces qui ne sont pas posées, donc il n'est pas possible de contrôler un tel volume.

De plus, nous sommes en lien permanent avec les équipes de l'IAD qui informent le MCP pour faire des corrections. Je vous invite à me transmettre des exemples concrets.

M. MEYER : Je demande aux techniciens que les pièces non consommées qui sont abimées ou cassées ne soient pas retournées au MCP tout en l'informant que la pièce a été jetée.

Mme ROUSSELIÈRE : Si la pièce est jetée et non consommée, quel sera l'impact pour les techniciens et pour les chefs de groupe ?

M. MEYER : La pièce n'est pas consommée donc les CDGT et les techniciens n'en seront pas impactés, car elle est déclarée comme jetée.

M. HEREDIA : Monsieur MEYER, vous avez évoqué précédemment une baisse de la consommation de pièces, est-ce que cette diminution est nationale ?

M. MEYER : Oui.

M. HEREDIA : Je suppose qu'il y a des écarts entre les sites.

M. MEYER : Certains sites sont plus matures que d'autres sur ce type d'organisation, par conséquent, des écarts se sont créés sur cet item. Je préfère que la véritable consommation de pièces soit communiquée plutôt que de transmettre des données erronées. En effet, nous avons ainsi une vision authentique et véridique afin que la problématique soit effectivement résolue.

M. HEREDIA : Êtes-vous certain, Monsieur MEYER, que cette consigne de deux pièces maximum est effectivement appliquée au sein du filtering ? Je vous rappelle que lors de votre intervention au CSE du mois d'avril 2023, Monsieur MEYER, vous aviez indiqué que vous étiez capable d'entendre que sur certaines interventions, le technicien devait changer trois, voire quatre pièces. La stricte application de cette consigne pourrait être contre-productive.

M. MEYER : Je suis d'accord avec vous, lorsque j'évoque deux pièces ce sont deux organes bien distincts. Une pièce peut être composée d'un boulon, d'un joint, d'une vis, etc. Ce que nous souhaitons éviter c'est le changement de trois organes, car le diagnostic par téléphone n'a pas été réalisé. Le souhait est d'avoir de véritables techniciens capables de réaliser des diagnostics au téléphone afin que le technicien qui va se déplacer chez le client ait les bonnes informations et les bonnes pièces pour terminer l'intervention.

M. HEREDIA : Si un CDGT constate qu'un technicien pose les trois ou quatre pièces prévisionnées, je suppose que cette pratique va l'alerter.

M. MEYER : Oui.

Madame GUILLAUME présente le document « critère IAD avant/après » (annexe 8b).

M. HEREDIA : Vous avez réussi à trouver ce document de comparaison, mais je déplore qu'il ne nous ait pas été transmis en amont du CSE.

Mme GUILLAUME : Nous vous le transmettons, c'est le principal.

M. DIOLOGEANT : Selon votre présentation, nous passons de quatre à cinq critères : quatre critères et le critère volant.

M. MEYER : Précédemment, il y avait trois critères et le super bonus.

M. DIOLOGEANT : Il me semblait que l'objectif était la simplification du système de prime des techniciens et avec ce nouveau dispositif, nous allons amplifier ce phénomène de complexification de la rémunération sachant que certains techniciens ne réussissent pas à obtenir 100€ de prime avec les critères existants, notamment certains jeunes techniciens.

M. REMILLIER : Nous pouvons aussi appréhender ces nouveaux critères comme la sécurisation de la rémunération, car les techniciens étant objectivés sur davantage de critères, la possibilité d'augmenter leur rémunération est plus tangible.

M. DIOLOGEANT : Je vous rappelle que nous avons demandé qu'un suivi de la rémunération des jeunes techniciens soit mis en place afin d'éviter qu'ils soient démoralisés en constatant le montant de leur prime chaque mois.

M. REMILLIER : Nous avons pris en compte cette problématique, mais à ce jour, nous ne pouvons pas vous proposer une solution adéquate et je peux vous assurer que ce sujet fera l'objet de réflexions dans les mois à venir. De plus, les critères collectifs vont permettre aussi aux jeunes techniciens d'être encouragés dans une performance collective et ainsi obtenir une rémunération supérieure que celle calculée uniquement sur des critères individuels.

M. DIOLOGEANT : Votre argument peut aussi être inversé : si dans un groupe, il n'y a que de jeunes techniciens et peu d'expérimentés, l'impact ne sera pas positif.

M. BRIULET : Est-ce que les cibles sont déterminées par filiale ou sont-elles communes à toutes les UES ?

M. MEYER : Ces cibles sont déterminées nationalement. Les cibles précédentes avaient été définies de la même manière, la seule région qui avait été exclue était l'Île-de-France, car les techniciens étaient en réel décalage par rapport aux performances des autres régions. Mais IDF étant revenu dans le spectre de performance, toutes les régions ont les mêmes objectifs.

M. BRIULET : Pourriez-vous nous préciser à quoi correspondent les cibles maxi et mini ?

M. MEYER : Ce sont les indicateurs qui vont pouvoir calculer la rémunération.

M. BRIULET : Y aura-t-il plusieurs paliers entre les cibles minimale et maximale ?

M. MEYER : Ce sera linéaire.

M. REMILLIER : Selon moi, c'est le même principe de rémunération qu'actuellement, c'est-à-dire que la rémunération est calculée selon la position de la performance entre les deux bornes minimale et maximale. Il n'y a pas de palier ou de centré comme il en existait précédemment. Nous faisons une règle de trois entre la position de performance et le rémunération du critère.

M. BRIULET : Sur la présentation, vous indiquez que la cible sera définie par site.

M. MEYER : Pour l'IAD, les cibles seront identiques sur toute la France, mais nous avons indiqué cette mention dans le cas où un site décrocherait sur l'intégralité des résultats pour différentes raisons (absentéisme par exemple). Nous nous laissons la possibilité de modifier les critères afin de ne pas impacter la rémunération des techniciens.

M. BEAUBOIS : Selon la présentation, les critères volants peuvent être modifiés trois ou quatre fois par an. Pour en avoir discuté avec des techniciens et des CDGT, la durée de mise en place de ces critères volants paraît trop courte. En effet, le changement fréquent de critères peut être pénalisant pour le technicien. Je vous invite à allonger cette durée à une période de six mois afin que le technicien qui améliore sa performance sur le critère volant puisse profiter du bénéfice de cette performance.

M. MEYER : Je n'y suis pas opposé, je pense que le bon rythme est le changement des critères volants une fois voire deux fois par an.

Mme ROUSSELIÈRE : Le critère volant sera le même pour le technicien et pour le chef de groupe ?

M. MEYER : Selon moi, c'est l'équipe complète qui prend un critère volant par conséquent, le chef de groupe.

M. MARANDEAU : Quelle est la différence entre le NPS Extérieur et le NPS Domicile ?

M. MEYER : Le NPS Extérieur concerne uniquement les prestations extérieures alors que dans le NPS Domicile, nous y intégrons les interventions en atelier. Lorsqu'un technicien intervient à l'extérieur et que le produit est pris en charge dans l'atelier, le niveau de qualité de la prestation sera calculé sur le NPS Extérieur. En effet, le NPS Atelier ne concerne que les produits déposés au comptoir.

M. MARANDEAU : Comment pouvons-nous juger les techniciens extérieurs sur le NPS Atelier ?

M. LÉBOUBE : Lors d'intervention à domicile, certains gros produits électroménagers sont transportés dans les ateliers lorsqu'il n'est pas possible de les dépanner à distance : c'est de l'Atelier alors qu'initialement c'était une intervention à domicile. Ces produits sont acheminés vers un atelier IAD.

M. MARANDEAU : Je suis surpris que la notion de NPS Domicile apparaisse dans les critères volants IAD, donc ce sont les produits de l'IAD réparés dans l'atelier.

M. MEYER : Ce principe n'est pas choquant pour un technicien qui fait du mix intervention à domicile et atelier.

M. MARANDEAU : Par conséquent, les critères volants ne peuvent pas être communs à une équipe entière.

M. MEYER : La mixité ne concerne pas que les produits blancs/bruns, mais aussi les interventions extérieures et les interventions en atelier. Je vais vous citer un exemple : dans une équipe composée de trois techniciens extérieurs confirmés et cinq tech-académicien, ces derniers interviennent autant en atelier qu'à domicile, donc ce principe de NPS Domicile permet de rémunérer l'équipe sur la même base.

M. MARANDEAU : Il me semblait que les critères volants étaient forcément communs à une équipe entière, et qu'ils pourraient être changés sur l'équipe entière ; pourtant certains techniciens IAD mixtes qui ne font pas d'atelier auront des objectifs sur le NPS Domicile.

M. MEYER : Il est possible de choisir un autre critère. Nous avons un tableau de bord complet sur lequel plusieurs informations sont disponibles et qui sera la base de travail des chefs de groupe, des directeurs et même des techniciens. Avec l'ensemble des informations présentes dans ce tableau de bord, avec la modification des critères une ou deux fois par an, nous avons la matière pour alimenter l'animation de l'IAD pour les dix prochaines années.

M. MARANDEAU : À partir de quand considérez-vous qu'un technicien réalise correctement son travail ?

M. MEYER : Nous avons de très bons techniciens qui n'ont pas forcément de bonnes performances.

M. MARANDEAU : Il ne faut pas oublier que 20% de la rémunération d'un technicien est réalisé grâce au variable.

M. MEYER : Un très bon technicien peut effectivement atteindre les cibles maximales, mais il ne faut pas oublier le comportement et si tous les facteurs sont réunis, ce technicien peut changer d'échelon grâce aux revues de développement, les entretiens d'évaluation, etc. mis en place au sein des sites.

M. MARANDEAU : Par conséquent, un très bon technicien peut ne pas atteindre la cible maximale.

M. MEYER : Oui, ce sont des situations que nous avons déjà constatées, mais il est nécessaire de trouver des explications à travers l'analyse des critères. Par exemple, les items techniques seront dans la cible, mais le NPS sera inférieur à l'objectif, c'est donc la partie comportementale qui n'est pas efficiente.

M. HEREDIA : J'ai échangé avec un technicien qui a une dizaine d'années d'expérience sans lui dévoiler les éléments factuels de ces nouveaux critères de variable, mais lorsque j'ai évoqué la notion de collectif, sa conclusion sans être égoïste, était que sa rémunération allait diminuer avec ces nouveaux critères.

M. MEYER : Cette objection a été mentionnée dans les CSE des trois UES. Je vais prendre l'exemple de la productivité terminée : les très bons techniciens ne sont pas 4,4, mais plutôt à 5 voire 5,5, donc, avec les nouveaux critères, ils auront toujours leur rémunération variable. Nous ne progresserons dans nos différents objectifs de productivité, de Darty Max et d'accroissement d'activité que si nous faisons monter les jeunes techniciens en compétences en les accompagnant. Mais effectivement, les techniciens expérimentés ne doivent pas perdre de rémunération, par conséquent, nous avons limité les cibles maximales.

Le double-run permettra de mesurer l'impact de la mise en place de ces nouveaux critères. Les CDGT, les responsables de site, les directeurs de zone doivent être concernés afin que ce nouvel outil de variable fonctionne correctement et que les techniciens soient gagnants.

Je vous rappelle que je ne me suis pas battu pour obtenir des augmentations du salaire de base des techniciens pour ensuite, réduire leur variable, ce principe n'aurait aucun sens.

Monsieur LEDOUBE poursuit la présentation (critères atelier).

M. BALUTEAU : Contrairement à l'IAD, nous n'avons pas de palier minimal ou maximal. De plus, les cibles seront déterminées pour trois années. Si je prends l'exemple de l'item « Consommation Pièces (PPR) » sur le PEM, la cible est de 1,1, donc vous espérez ce ratio dans trois ans ?

M. LEBOUBE : Oui.

M. BALUTEAU : Vous avez fait afficher les consommations de pièces de chaque service de réparation de l'atelier de Tours et je n'ai pas un technicien qui est capable d'atteindre cette cible. Le constat est le même pour les autres items. Les cibles que vous avez affichées ont été calculées selon les moyennes nationales ?

M. LEBOUBE : Effectivement, le site de Tours a de très bons résultats en efficacité, mais ce n'est pas le cas sur les items « Consommation Pièces (PPR) » et « Taux de retour ». C'est pour cette raison que la convergence a été fixée à deux voire trois ans, afin que tous les ateliers centraux atteignent l'ensemble des items.

M. BALUTEAU : La base d'un critère de variable est qu'il soit atteignable, mais s'il ne l'est que dans trois ans, les techniciens n'auront pas leur variable avant ce délai.

M. LEBOUBE : Ce sont les cibles à atteindre dans trois ans.

M. BALUTEAU : Par conséquent, les cibles mentionnées dans votre présentation ne concernent pas le site de Tours.

M. LEBOUBE : Je vous présente des cibles de convergence nationale pour les ateliers de réparation pour une période de deux à trois ans.

M. BALUTEAU : Ces cibles devront être adaptées sur le site de Tours.

M. LEBOUBE : Ce sera à Monsieur GIRARD de les adapter avec ses chefs d'équipe.

M. BALUTEAU : Étant donné que les cibles ne sont pas les bonnes, je ne vais pas les transmettre à mes collègues.

M. LEBOUBE : Ce seront les objectifs à deux ou trois ans de l'ensemble des ateliers centraux : Tours, Limonest et Bezons.

M. MARANDEAU : Il aurait été intéressant d'avoir les objectifs mis en place au sein du site de Tours.

M. LEBOUBE : Ce sont les ajustements en cours de réalisation par Monsieur GIRARD et son équipe.

M. BRIULET : La rémunération du variable des techniciens sera calculée sur quelles cibles ?

M. LEBOUBE : Les cibles seront établies après échanges de Monsieur GIRARD, ses chefs d'équipe et ses techniciens.

M. BRIULET : Vous n'avez pas accepté de reporter la consultation, nous vous demandons de nous transmettre les cibles concrètes qui seront mises en place à Tours afin que nous puissions émettre un vote dans le cadre de la consultation.

M. LEBOUBE : La consultation concerne les critères.

M. BRIULET : Je ne suis pas d'accord avec vous, la consultation porte aussi sur les cibles. À DGO, ce qui nous intéresse ce sont les cibles pour savoir si elles sont d'ores et déjà atteignables et ainsi que nous puissions nous prononcer en connaissance de cause. Nous constatons que vous rencontrez des difficultés à nous répondre clairement sur ce sujet.

M. LEBOUBE : Les cibles de l'efficacité et du NPS sont atteignables, car le site de Tours possède déjà de très bons résultats sur ces items voire supérieurs à la cible (NPS à 52). Effectivement, il n'y avait pas de cible sur le PPR, pour la déterminer, nous nous sommes basés sur la meilleure performance.

M. BALUTEAU : Vous avez pris les meilleurs items de chaque site pour constituer les cibles, donc ce n'est pas une moyenne. Nous comprenons la démarche d'être plus performants, mais nous ne réussissons pas à nous projeter sur la méthode de calcul : il n'y a pas de palier, les cibles doivent être atteintes sur trois ans, etc.

M. LEBOUBE : La méthode de calcul est simple, car elle est basée sur la meilleure performance moyenne d'un site sur les trois derniers mois pour chaque item. La cible de 50 de NPS est atteignable, car le site de Tours l'atteint, le taux de retour de 4% est atteignable, car les sites de Bezons et de Limones le réalisent.

M. BALUTEAU : Pour calculer l'item PPR de l'atelier PEM du site de Tours, vous avez fait une moyenne des consommations de pièces. Mais au sein de cet atelier, il y a plusieurs services (réparation d'aspirateurs, réparation culinaire, réparation expresso, etc.) et il est plus compliqué de réparer un expresso broyeur sans pièce qu'un aspirateur au regard des éléments qui m'ont été communiqués sur le site de Tours. À ce titre, je ne comprends pas que le critère soit individuel ; vous avez fait une moyenne collective pour définir un objectif individuel.

M. LEBOUBE : Les écarts ne sont pas si importants entre les types de réparation.

M. BALUTEAU : Si un technicien n'a pas son variable de 100 € pour un écart de 0,02, je pense qu'il sera très mécontent.

M. LEBOUBE : C'est justement l'objet de la définition des cibles qui sont en cours de finalisation sur chaque site entre les responsables et les chefs d'équipe afin qu'elles soient atteignables. Comme Monsieur MEYER, mon objectif n'est pas que la rémunération des techniciens diminue. L'objectif est que le technicien ait une rémunération supérieure en allant chercher de la performance.

M. BALUTEAU : Le système actuel valorise les bons techniciens. Avec les nouveaux critères, nous rencontrons des difficultés à nous projeter sur les prochaines rémunérations.

M. LEBOUBE : Sur le site de Tours, vous savez déjà que les critères NPS et l'efficacité seront atteints. La consommation des pièces n'était pas un item suivi et pourtant il représente le deuxième poste de coût du SAV, sans compter l'évolution de la Darty Max. La reprise en main de la consommation est indispensable et aucun technicien ne peut affirmer le contraire.

M. BALUTEAU : Je ne dis pas le contraire. À propos de la consommation des pièces, je crains qu'il y ait des dérives. En effet, sur le site de Tours, les techniciens sont décalés sur cet item, car ils ont tendance à changer davantage de pièces pour assurer des réparations de qualité. Par conséquent, il est primordial que cet item sur la consommation de pièces soit atteignable.

M. LEBOUBE : L'ambition est que les critères soient atteignables, en effet, quel est notre intérêt que les techniciens ne puissent pas atteindre leurs objectifs ?

M. BALUTEAU : Au regard des résultats affichés sur le site de Tours, les techniciens de ce site ne pourront pas atteindre les objectifs de tous les items.

M. LEBOUBE : L'affichage sur le site de Tours concerne la consommation de pièces sur des réparations avec pièces.

M. BALUTEAU : Les chiffres affichés ne prennent pas en compte les appareils terminés sans pièces ?

M. LEBOUBE : Oui.

M. BALUTEAU : Les données affichées sont donc erronées ?

M. LEBOUBE : Non, ce n'est pas le même périmètre. Les cibles affichées sur ma présentation concernent l'intégralité des interventions qui sont réalisées y compris sans pièce. Le PPR est calculé selon la consommation de pièces sur 100 produits dont 40 ont été réparés sans pièce. Il n'y a pas fondamentalement de lien entre la consommation de pièces et le retour, les chiffres ne démontrent pas cette tendance.

Mme ROUSSELIÈRE : Au sein du service de l'assurance, nous avons pu constater que sur de nombreux dossiers d'expertise, les produits sont expédiés à la sous-traitance. Est-ce que vos données intègrent ce paramètre ?

M. LEBOUBE : Non, nous ne prenons en compte que la réparation par des techniciens, car la sous-traitance n'est pas de la réparation interne par définition. Nous nous intéressons aux techniciens qui réparent des produits sur des établis et qui ne sont pas dans le pôle de sous-traitance du site de Tours.

M. BALUTEAU : À propos de critère d'efficacité, si le technicien atteint 100% d'efficacité, son variable sera au maximum ?

M. LÉBOUBE : Son variable sera au maximum s'il atteint 100% de la borne haute. Quelle est votre borne haute sur le site de Tours ?

M. BALUTEAU : C'est une borne individuelle.

M. LÉBOUBE : Si le technicien atteint 100% d'efficacité, il aura 100% de l'atteinte de la borne haute, d'où ma question sur la borne haute du site de Tours.

M. BALUTEAU : Je ne comprends pas votre question sur la borne haute. Actuellement, par exemple, si l'objectif est de réparer un iPhone en une heure et que le technicien en répare sept, il n'aura pas de prime alors que son objectif est atteint à 100%. Avec les nouveaux critères, quelle sera la rémunération de ce technicien ?

M. LÉBOUBE : Sa rémunération sera 100% de la borne haute comme elle est calculée actuellement. Je vais citer un exemple : un technicien a 100% d'efficacité, mais l'objectif à Tours est peut-être de 102%. En effet, sur certains sites, l'efficacité est de 87% donc si l'objectif est de 100%, le technicien n'aura pas sa prime. Par conséquent, l'objectif sera peut-être fixé à 92% afin qu'il soit atteignable et motivant et ensuite en 2025, le passer à 100%.

M. BALUTEAU : J'espère que vous avez pris en compte les écarts qui peuvent exister entre les différents services de l'atelier PEM que je citais précédemment.

M. LÉBOUBE : C'est le calcul d'efficacité mis en place sur DGO. Le temps-gamme pour réparer une machine à expresso est différent de celui relatif à un aspirateur DYSON.

M. BALUTEAU : Je connais bien le calcul de l'efficacité, d'ailleurs c'est un sujet qui irrite particulièrement les techniciens. La cible de 100% concerne donc la borne haute de chaque site ?

M. LÉBOUBE : À terme, tous les sites auront donc la même performance, c'est notre ambition initiale.

M. BALUTEAU : Je peux vous assurer que nous sommes favorables à l'harmonisation des critères d'une manière nationale, notre crainte se situe principalement sur l'atteignabilité des critères avec des paliers justes, avec votre présentation, il est complexe de se projeter.

M. LÉBOUBE : La consultation porte sur ces critères et une cible et non pas sur les bornes hautes et basses qui sont fixées par le directeur et les chefs d'équipe de chaque site afin qu'elles soient atteignables et motivantes.

M. BALUTEAU : Nous espérons que nous aurons un échange à l'issue du double-run, que les techniciens performants soient récompensés et que ceux qui le sont moins soient motivés pour le devenir. Je vous rappelle qu'il y a aussi des contraintes qui ne peuvent pas être maîtrisées.

M. LÉBOUBE : Les contraintes sont normales lorsque nous faisons partie d'un groupe, d'un site, d'une équipe. Nous ne sommes jamais 100% seuls sur une performance.

M. BALUTEAU : À propos du critère de délai pour les CDGT, je souhaiterais signaler que les contraintes géographiques et les délais de transport dans la région Ouest sont complètement différents de Paris. L'harmonisation a aussi ses limites et il sera nécessaire de prendre en compte ces contraintes.

M. LÉBOUBE : L'harmonisation s'effectue sur différents niveaux : nous harmonisons le plan de transport de manière nationale. Le site de Tours a changé de transporteur, mais des cadrages sont encore nécessaires, en effet, nous ne pouvons pas passer de nombreuses années de consolidation en navette toutes filières confondues vers un transporteur sans qu'il y ait des problématiques à gérer.

Nous avons mis en place un maillage plus important qui a pour objectif d'unifier et d'harmoniser l'approche du transport et de gagner en délai et qualité.

Globalement, le délai interne de traitement dans un atelier est de huit jours, mais le délai client, lui, oscille entre onze et quatorze jours.

L'industrialisation du MCP doit apporter une meilleure disponibilité des pièces et un meilleur référencement. Tous ces projets doivent converger à long terme.

Nous nous fixons une ambition raisonnable que nous allons décomposer de manière annuelle afin qu'elle soit atteignable et motivante sur chaque site.

M. BRIULET : Vous indiquez sur votre présentation que le double-run a pour objectif de permettre aux techniciens de s'adapter, mais est-ce que ce principe pourrait aussi avoir pour but de modifier les critères s'ils n'étaient pas concluants en termes de rémunération : trop faible pour les techniciens ou trop importante pour la société ?

M. LEBOUBE : Les critères ne seront pas modifiés, car ils correspondent aux enjeux du Groupe, mais les curseurs, eux, peuvent l'être. Le double-run permet de valider que nous sommes sur les bonnes orientations, et qu'il y ait une récompense à la performance. L'idée est de remettre les différents critères sur la bonne cible édictée par le Groupe.

M. BRIULET : Vous ne pouvez pas nous présenter les curseurs, car vous vous réservez la possibilité de les adapter avant de les rendre définitifs.

M. LEBOUBE : Les curseurs seront partagés avec les équipes au 1^{er} novembre 2023 et ensuite, pendant le double-run, nous analyserons les effets.

M. BRIULET : Je ne comprends pas pourquoi vous n'avez pas mis en place un pilote pour tester ces nouveaux critères. Nous serions ensuite dans le cadre d'une consultation où nous pourrions nous prononcer plus aisément et de manière plus éclairée.

Mme BACH : Je vais répéter ce que j'ai indiqué à la suite de votre intervention sur l'envoi de la déclaration commune, aujourd'hui nous réalisons une information-consultation, ensuite, nous effectuons le double-run et comme à chaque fois, nous l'analysons et nous ajustons si cela est nécessaire.

M. REMILLIER : Je dois quitter votre réunion, merci pour les échanges.

Mme JUILLIEN : Merci Monsieur REMILLIER.

M. MARANDEAU : Sur la partie mobilité, vous présentez les cibles et les ambitions sur trois années, mais je ne comprends pas que l'objectif du NPS soit à zéro.

M. LEBOUBE : Actuellement, le NPS est en dessous de zéro. Vous connaissez le NPS du Groupe, car il est largement partagé, tous les collaborateurs sont sensibilisés sur le NPS global, car il n'est pas à 100. Dans une entreprise qui performe, généralement le NPS est aux alentours des 60. Le NPS Atelier pour les produits de mobilité est très variable selon les sites et les mois pour diverses raisons, il oscille entre -25 et -15.

M. MARANDEAU : Avez-vous identifié les raisons de ce NPS négatif ?

M. LEBOUBE : Premièrement, les clients des produits de mobilité ne comprennent pas pourquoi il y a dénonciation de garantie pour des pneus crevés ou des cadres cassés. Deuxièmement, le délai d'immobilisation des produits de mobilité apparaît comme trop important pour les clients. La qualité de la réparation peut-être également défailante.

M. HARRE : Il faut aussi ajouter l'envoi des produits déposés en magasin avec des caisses qui ne sont pas adaptées.

M. LEBOUBE : Un nouveau prototype va très bientôt être testé pour l'expédition des produits de mobilité. Au sein des ateliers, en collaboration avec les responsables et les techniciens, nous devons trouver une communication efficace auprès des clients : rappels des détracteurs, des clients soumis à une dénonciation de garantie, etc. De plus, nous devons être plus efficaces sur l'intégralité de la chaîne d'expédition (le produit qui arrive abîmé). Enfin, nous devons aussi travailler sur le dépannage immédiat.

M. MARANDEAU : Il y a une réelle crainte d'expédier les produits de mobilité et qu'ils soient abîmés lors du transport.

M. LEBOUBE : Nous allons mettre en place un nouveau conditionnement sur les produits de mobilité. De plus, nous changeons de transporteur. Nous passons sur un mode « expressiste » avec un transporteur plus petit, d'ailleurs, nous avons divisé par quatre ou cinq le taux de litige à réception depuis que nous travaillons avec lui. Pour toutes ces raisons, nous devrions améliorer la qualité de transport du produit.

Les produits de mobilité représentent 8% des appareils réceptionnés en atelier, mais 50% des problèmes.

M. MARANDEAU : Nous avons visité le site de Tours et nous a semblé qu'il manquait un outil de diagnostic qui permettrait aux techniciens d'avoir les informations officielles relatives à chaque produit, notamment sur l'aspect durabilité de la batterie.

M. LEBOUBE : Les techniciens ont un outil de test de batterie qui est installé dans les trois ateliers qui gèrent les produits de mobilité urbaine (Bezons, Limonest et Tours). Les techniciens ont aussi accès aux documentations officielles des constructeurs.

M. MARANDEAU : La dénonciation de garantie est un sujet important pour les produits de mobilité, car nous immobilisons le matériel du client et il y a 90% de risque qu'il ne soit pas réparé. Les outils de test de batterie ou les documentations des constructeurs pourraient être disponibles en magasin afin de prévenir le client si sa réparation sera couverte par la garantie.

M. LEBOUBE : Nous pouvons le réparer, mais la réparation sera payante.

M. BEAUBOIS : Précédemment sur MASTERNAUT, l'efficacité était calculée facilement, mais avec l'abandon de cet outil, je m'interroge sur la mesure de ce critère ?

M. LEBOUBE : Je note votre remarque.

M. BEAUBOIS : La consommation/pièces est calculée sur des volumes et non sur des coûts ?

M. LEBOUBE : Le PPR est calculé selon les volumes.

M. BEAUBOIS : Le PPR est calculé selon les pièces commandées ou les pièces posées ?

M. LEBOUBE : Il est calculé sur les pièces consommées.

M. BEAUBOIS : Les CDGT m'ont fait remarquer que le fichier n'était pas fiable, je vous invite à vérifier.

Mme ROUSSELIÈRE : À propos des produits qui ont une batterie, il serait intéressant de distribuer aux clients un leaflet avec les conseils de base (chargement de la batterie, conseil d'utilisation, etc.) et les éléments qui peuvent dénoncer la garantie.

Si par exemple, la garantie d'une trottinette est dénoncée pour un pneu crevé, mais qu'il y a un autre problème sur une pièce électronique, est-ce que la réparation est prise en charge ?

M. LEBOUBE : Pour les produits de mobilité, le leaflet de mise à la route existe depuis plusieurs mois et doit être remis aux clients en magasin. Le pneu crevé n'est pas pris en charge, mais si la panne est garantie, celle-ci fonctionnera.

Mme ROUSSELIÈRE : Est-ce qu'il est envisagé de prêter un produit de mobilité urbaine en cas d'immobilisation importante ?

M. LEBOUBE : Je ne m'engagerai pas sur ce type de service qui peut être générateur de nombreuses problématiques : batteries qui prennent de la place, vérification du produit prêté, responsabilité, etc. Selon moi, la solution serait de créer une offre de services sur les produits de mobilité avec l'appui d'un partenaire.

M. BRIULET : Je souhaiterais une suspension de séance.

Suspension de séance de 15h50-15h54.

M. BRIULET : Je souhaiterais faire une déclaration au nom de la CGT. D'après nous, la consultation aurait dû être réalisée à la fin du pilote, avec vérification du double-run et ajustement des curseurs. Nous aurions pu, alors, prononcer un avis éclairé. En effet, nous n'avons pas suffisamment d'éléments afin de nous prononcer clairement.

La direction a souhaité maintenir la consultation, la CGT en prend acte. Nous émettrons tout de même un avis, car nous ne pouvons pas rester insensibles à ce sujet.

Pour nous, la rémunération des techniciens doit être majoritairement basée sur le fixe. La majorité du variable devrait être réintégrée dans le salaire de base. De plus, les techniciens devraient être positionnés sur une classification qui correspond à leur compétence.

Nous avons compris votre philosophie notamment orientée vers la réalisation d'économie et effectivement, c'est l'intérêt de tous.

Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons pas émettre un avis favorable ni nous abstenir, donc nous émettrons un vote défavorable.

M. BEAUBOIS : Comme nous l'avons demandé dans notre courrier commun, nous aurions souhaité que la consultation s'effectue à la fin du double-run afin que nous puissions émettre un avis éclairé. À la CAT, nous allons nous abstenir et nous vous invitons à revenir vers nous à la fin du double-run, nous pourrions ainsi vous faire part des retours des techniciens que nous aurons pu avoir.

M. MARANDEAU : Je ne prendrai pas la parole pour répéter les propos tenus précédemment par les autres organisations syndicales.

M. DIOLOGEANT : Nous aurions souhaité que certains éléments nous soient communiqués en amont de la réunion de CSE. En effet, nous aurions pu, ainsi, préparer des questions et avoir des réponses à nos demandes.

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

Les élus émettent donc un vote défavorable sur la mise en place des nouveaux critères variables des chefs de groupe et des techniciens IAD et atelier.

c) Information sur le pilote de référents techniques IAD et ateliers (intervention Damien LÉBOUBE).

M. HEREDIA : Pourriez-vous nous préciser la rémunération de ces référents techniques sachant que sur la présentation, vous indiquez que le calibrage est en cours ?

M. LÉBOUBE : Le principe est d'affecter une prime forfaitaire de mission de 100€/mois plus un bonus de 300€ relatif à l'atteinte des objectifs à six mois. Cette proposition de base s'appuie sur la mise à disposition des compétences du référent technique auprès de l'équipe sur le principe d'une journée par semaine.

M. HEREDIA : Le technicien assurera sa mission de référent technique une journée par semaine, il aura une prime de 100€ pendant six mois et ensuite, il pourra prétendre à un bonus de 300€.

M. LÉBOUBE : Ce bonus de 300€ sera versé si le référent technique atteint les objectifs fixés qui seront relatifs aux items suivants : l'accompagnement technique des équipes, la montée en compétence, la mise en place des focus sur les bons indicateurs et sur les bonnes pratiques. Ces objectifs seront fixés à échéance de six mois pour le bien de l'équipe. Par conséquent, si le référent technique atteint ses objectifs, cela signifie que l'équipe est plus performante sur ces items.

M. HEREDIA : La philosophie de ce principe est d'accompagner les jeunes techniciens vers une amélioration de leur performance et de leur qualité de travail.

M. LÉBOUBE : L'objectif n'est pas uniquement d'accompagner les jeunes techniciens. En effet, tous les techniciens n'ont pas la même expertise. De plus, cet accompagnement peut se réaliser sur des mutations techniques de certains produits.

M. HEREDIA : Monsieur LÉBOUBE, vous faites donc référence à la formation. Et même si les interlocuteurs qui sont directement concernés par ma remarque suivante ne sont pas présents, je souhaiterais signaler que nous sommes le 19 octobre 2023 et ma dernière formation technique date du 5 juillet 2021.

Les missions de ces référents techniques sont importantes : développer les compétences, suivre les apprentissages, assurer des tournées en binôme, réaliser des formations techniques, alimenter les bases de connaissances, valider les éléments sur SAVYY. Et au bout de six mois, en assurant toutes ces missions, il faut aussi que l'équipe ait amélioré ses performances.

M. LÉBOUBE : Monsieur HEREDIA, vous signalez que vous n'avez pas eu de formation technique depuis deux ans, cette démarche permettra aux techniciens d'avoir des formations techniques régulières sur les nouveaux produits.

M. HEREDIA : Si je vous comprends bien, il faut que les techniciens ayant de l'ancienneté et de l'expérience acceptent cette mission afin que des formations techniques soient effectivement dispensées.

M. LÉBOUBE : Le technicien postule au poste de référent technique, il est sélectionné pour ses compétences techniques et pédagogiques, mais aussi sa capacité à accompagner les équipes. Son rôle sera de diffuser la formation au sein des équipes. Selon moi, l'intervention d'un référent technique dans une formation technique sera appréciée et appréciable, car il expliquera les bonnes manipulations à réaliser sur un produit, les diagnostics à effectuer et les réparations à faire, plutôt que de dispenser une formation en salle devant un écran avec un seul produit à disposition pour dix techniciens qui pourront le manipuler.

M. HEREDIA : Je suis atterré par votre définition des formations techniques, au regard du nombre auxquelles j'ai assisté pendant mes nombreuses années en tant que technicien chez DARTY.

M. LÉBOUBE : Est-ce que les formations techniques auxquelles vous avez participé vous sont encore utiles sur le terrain ?

Vous ne pouvez pas reprocher la mise en place des référents techniques qui formeront en continu les équipes et ensuite déplorer le manque de formation. Je ne vous comprends pas.

M. HEREDIA : À titre personnel et au regard de mon expérience professionnelle, j'attends peu de ces référents techniques.

M. LÉBOUBE : Je vous propose de postuler au poste de référent technique.

M. HEREDIA : En six mois avec une journée par semaine, vous pensez véritablement que les techniciens référents pourront faire toutes les missions suivantes : développer les compétences, suivre les apprentissages, assurer des tournées en binôme, réaliser des formations techniques, alimenter les bases de connaissances, valider les éléments sur SAVYY. Et au bout de six mois, le référent technique devra aussi avoir atteint les objectifs qui lui auront été donnés.

M. LÉBOUBE : C'est un test pendant une période de six mois avec un retour d'expérience qui permettra de calibrer les différents éléments. En effet, peut-être qu'une journée par semaine ne sera pas suffisante et qu'il sera plus efficace pour le référent technique de se consacrer à ses missions trois demi-journées par semaine afin d'avoir une régularité. Nous souhaitons tester la capacité d'accompagner les équipes et de les faire monter en compétence technique, c'est un principe complètement novateur que nous n'avons jamais mis en place.

M. HEREDIA : Lors de la présentation de ce projet à chacune des organisations syndicales, j'ai accueilli très favorablement ce principe malgré le discours que je tiens avec vous, Monsieur LÉBOUBE, car le manque de formation technique me paraît toujours extrêmement problématique.

M. LÉBOUBE : Je comprends votre position, mais ce test ne remet pas en cause l'enjeu que nous avons sur les formations techniques de base qui permettent d'accompagner les techniciens au travers de l'Académie de Formation et au travers du Plan de Formation des filiales, que nous devons améliorer ; mais ce n'est pas le sujet de ce point sur les référents techniques. Les formations techniques sont un sujet connexe qui va accompagner les équipes.

M. MARANDEAU : Vous n'avez pas la volonté de remplacer les formations techniques par la mise en place des référents techniques.

M. LÉBOUBE : La mise en place des référents techniques est un complément des formations techniques afin d'être au plus proche des équipes de manière quotidienne.

M. HEREDIA : Pourriez-vous préciser la phrase suivante mentionnée sur votre présentation : « *Candidature de techniciens expérimentés sur la base du volontariat, suivi d'un processus de sélection avec l'Académie et le Labo DARTY en Novembre 2023* » ?

M. LÉBOUBE : Un entretien sera mené avec les techniciens candidats au poste de référent. En effet, il convient de vérifier l'expertise technique et les compétences pédagogiques des candidats. Je n'ai pas la grille qui servira de base au processus de sélection.

M. HEREDIA : Madame BACH, en a été le témoin, j'étais véritablement enthousiaste lors de la présentation de ce pilote relatif à la mise en place des référents techniques. Toutefois, j'ai une crainte sur la place de ce référent technique entre le chef de groupe et les techniciens. En effet, il est important que ces différents acteurs soient conscients de leur rôle : à savoir que le référent technique ne devra pas avoir une posture de responsable et le chef de groupe ne devra pas prendre le référent technique pour un « larbin ». Mes propos

peuvent sembler provocateurs, mais je souhaiterais que les rôles et les missions soient correctement définis et cadrés.

Je ne suis pas certain que les candidatures pour être référent technique seront nombreuses et je vous invite à encourager fortement les candidats ne serait-ce que par le biais de la rémunération.

M. LÉBOUBE : Pourquoi avez-vous des soupçons sur l'accompagnement de la mise en place de ces référents techniques ?

M. DIOLOGEANT : De nombreux élus travaillent chez DARTY depuis de nombreuses années et nous avons eu de mauvaises expériences lors de la mise en place de nouveaux dispositifs.

M. LÉBOUBE : La création des référents techniques est, selon moi, nécessaire. Ce principe a été demandé par les équipes afin d'assurer l'accompagnement technique. De plus, la mise en place de ces référents techniques contribue à renforcer la position du manager en tant que responsable d'équipe. En effet, le rôle du manager n'est pas uniquement de former ses équipes.

Notre ambition et notre volonté sont que la mise en place de ces référents techniques fonctionne véritablement. D'ailleurs, nous allons mettre en place un pilote au sein du site de Bezons pour la partie atelier, car nous croyons véritablement en ce projet des référents techniques.

J'espère que vous n'imaginez pas que nous n'allons pas mettre en œuvre l'ensemble des moyens afin que la mise en place de ces référents techniques soit une réussite.

Mme GUILLAUME : Ce test a été mis en place à la suite des remontées du terrain. Vous avez régulièrement évoqué que les apprentis ou les techniciens débutants ne sont pas accompagnés et que les CDGT sont débordés, ce test a donc vocation de soulager les chefs de groupe et d'accompagner les jeunes techniciens sur les sites.

Mme ROUSSELIÈRE : Selon moi, le principal frein est le temps véritablement dédié à la mission de référent technique. En effet, au regard des différentes missions affectées au référent technique, il me semble qu'une journée par semaine n'est pas suffisante. De plus, la mission de suivi des écoles appartient aux tuteurs et non au référent technique.

M. MARANDEAU : Il n'y a pas de débat sur l'accompagnement et la montée en compétence des équipes et des jeunes techniciens.

Nos interrogations portent sur les moyens mis en place afin de permettre aux référents techniques d'atteindre leurs objectifs.

Nous sommes dans une phase de démarrage qui nécessitera certainement des ajustements et il ne faudra pas attendre six mois pour les recalibrer si cela est nécessaire.

M. BRIULET : Ce référent existait déjà, car les techniciens les plus expérimentés transmettaient leurs compétences et leur savoir auprès des plus jeunes, mais ces actions n'étaient pas valorisées par une rémunération. Par conséquent, le point positif de la mise en place de ces référents techniques est que ces techniciens vont continuer à transmettre et ils seront rémunérés pour leur mission.

Le maître d'apprentissage doit normalement assurer le suivi avec les écoles et les organismes de formation. À ce titre, comment va s'articuler l'organisation entre le CDGT, le maître d'apprentissage et le référent technique ? Est-ce que le référent technique pourra être maître d'apprentissage ?

De plus, la rémunération doit véritablement être en complément de celle du technicien. En effet, lorsque le technicien assure ses fonctions de référent technique, il ne faut pas qu'il soit pénalisé sur sa productivité et donc son variable.

M. HEREDIA : Potentiellement, la rémunération variable d'un technicien expérimenté peut être au maximum de 500€, donc si son rôle de référent technique lui fait perdre une partie ou la totalité de son variable, il n'y a aucun intérêt.

M. LÉBOUBE : Je note votre remarque sur le rôle du référent technique en tant que maître d'apprentissage.

M. BRIULET : Est-ce que l'issue du test sera conclue par une consultation ?

Mme GUILLAUME : Non.

Mme BACH : Nous vous ferons un retour au bout de six mois de mise en place de ces référents techniques.

Mme JUILLIEN : Merci Monsieur LEBOUBE pour votre intervention.

- d) Demande d'information, à date, sur les classifications de l'ensemble des techniciens. Données par catégorie de techniciens (IAD, atelier, ateliers TOURS), par ancienneté, âge et sexe.

Madame GUILLAUME présente le diaporama (annexe 9).

M. BRIULET : Je déplore que ce point n'ait pas été abordé lors de la présence de Messieurs LEBOUBE et REMILLIER.

Mme GUILLAUME : Malheureusement, il n'a pas été possible d'évoquer ce sujet avec Messieurs LEBOUBE et REMILLIER pour une question d'organisation et de planification des intervenants.

M. BRIULET : Nous avons demandé ce point sur la classification à l'ordre du jour, car de nombreux techniciens avec de l'ancienneté nous ont fait part de leur interrogation sur le fait que des techniciens ont été embauchés récemment avec une classification plus importante alors qu'ils ont la même performance et assurent les mêmes missions que ces techniciens plus expérimentés. Étant donné que ces constats sont de plus en plus nombreux, je souhaite clarifier ce sujet en ayant les tableaux de classification. Malheureusement, cette situation ne va pas apparaître clairement, car les tableaux font été de moyennes. Pour un technicien mixte IAD confirmé - un niveau important - nous pouvons constater que la moyenne d'ancienneté est de trois ans. Par conséquent, de nombreux nouveaux techniciens ont été classés relativement haut. Ce pourrait être une bonne nouvelle, mais la problématique est pour les techniciens qui exercent le même travail que ces nouveaux techniciens et qui ne sont pas au même niveau de classification. Ce phénomène crée une différence et une discrimination entre deux salariés qui réalisent le même travail, mais qui ne sont pas classés au même niveau. Cette situation pose aussi le problème de la cohésion d'équipe voire de tension entre les salariés.

Je vous invite à appliquer une seule et même classification à travail égal. Effectivement, je peux comprendre que pour être attractive, l'entreprise propose des rémunérations supérieures, mais les techniciens déjà en poste ne comprennent pas cette différence de classification. Ainsi, je vous encourage à étudier si ces techniciens déjà en poste ne pourraient pas obtenir une classification supérieure. Je vous invite à analyser cette situation afin de rétablir une cohésion au sein des équipes.

Les tableaux que vous nous présentez, notamment celui de l'IAD et particulièrement pour les techniciens mixtes confirmés, nous prouvent que de nombreux techniciens viennent d'être embauchés à ce niveau de classification relativement haut. Mais les autres techniciens en poste n'ont pas pu accéder à ce niveau de qualification.

Vous faites des différences de classification que ne sont pas justifiées.

M. LE CARFF : Dans le tableau de classification des techniciens des ateliers (hors Tours), nous pouvons constater qu'il y a deux techniciens qui ont quatre ans d'ancienneté et pourtant ils sont encore considérés comme débutants. Cette situation me paraît choquante.

Mme GUILLAUME : Je ne peux pas vous donner une explication immédiate, car je dois effectuer des recherches détaillées pour retrouver les techniciens concernés.

M. MARANDEAU : C'est peut-être une erreur, mais si la situation de ces techniciens est confirmée, il est primordial qu'ils accèdent à la classification de technicien confirmé de niveau 1.

Mme GUILLAUME : Je suis d'accord avec vous.

- e) Suite à l'intégration des salariés de la société NSF au sein du SAV d'Englos, nous souhaiterions faire un point à date des effectifs et de leur intégration.

Mme GUILLAUME : Lors du transfert de NSF, il y avait seize salariés, actuellement, ils sont au nombre de douze au SAV d'Englos.

À propos de l'intégration, dans l'esprit de tous les collaborateurs du SAV d'Englos, il n'y a plus de distinction entre NSF et DARTY.

M. MARANDEAU : Pourriez-vous nous préciser à quels postes étaient les quatre salariés qui ont quitté l'entreprise ?

Mme GUILLAUME : Il y a deux techniciens IAD, un magasinier et un responsable atelier.

M. MARANDEAU : Le Groupe DARTY a investi dans un capital humain, j'avais insisté sur ce sujet lors des différents points sur l'intégration de la société NSF, il est regrettable que deux techniciens aient quitté l'entreprise, à ce titre, avez-vous analysé ou avez-vous été informés des motivations qui ont conduit à leur départ ?

Mme GUILLAUME : Je ne peux pas être plus précise dans leurs motivations, car étant donné qu'ils ne sont que deux, mes informations trahiraient le principe de la confidentialité. Mais nous avons sondé ces deux techniciens et nous connaissons les raisons de leur départ.

M. MARANDEAU : Si vous connaissez les raisons de leur départ, avez-vous mis en place des actions afin que d'autres techniciens ne prennent pas la même décision ?

Mme GUILLAUME : Les motifs de départ de ces deux techniciens ne sont pas duplicables sur le reste de l'équipe du SAV d'Englos. Nous sommes confiants sur le devenir de l'équipe sachant que les techniciens de NSF ont été très bien intégrés.

M. MARANDEAU : Nous l'espérons aussi.

Mme GUILLAUME : L'intégration de l'équipe de NSF au sein du SAV d'Englos a mobilisé beaucoup d'énergie pour tous les acteurs de cette intégration, et nous pouvons constater que le résultat est satisfaisant.

M. MARANDEAU : J'ai pu échanger avec un technicien qui a quitté la société et ses motivations concernaient des problématiques managériales qui ne seraient pas liées à une situation individuelle. Ces problématiques étant semble-t-il collectives, d'autres techniciens feraient le choix de quitter la société dans les mois à venir. Mon objectif n'est pas de présager une vague de départs, je souhaite simplement qu'une attention soit portée sur les motifs de départ des deux techniciens.

Mme GUILLAUME : Je note votre remarque.

17 Discussion sur les activités culturelles et sociales

Mme DA ROCHA PEREIRA : Nous avons édité une plaquette à destination de tous les salariés afin de leur exposer les avantages du CSE en matière d'activités sociales et culturelles. J'ai transmis cette plaquette au service RH afin qu'elle soit distribuée aux nouveaux arrivants ou qu'elle soit disponible sur le portail RH ou PRIMOBX. Nous souhaiterions que cette plaquette soit transmise aux directeurs de site afin qu'ils l'affichent dans tous les sites et qu'ils la transmettent aux nouveaux arrivants aussi. Nous avons également rafraîchi le logo du CSE DARTY GRAND OUEST.

Mme JUILLIEN : Nous allons diffuser cette plaquette dans EASY RH

Mme DA ROCHA PEREIRA : Tous les salariés (CDI, CDD,) qui ont intégré DARTY avant le 25 septembre 2023 ne doivent pas oublier de déclarer leurs enfants afin de bénéficier des bons d'achat Noël qui seront attribués aux enfants (âge : jusqu'à 15 ans au 25 décembre).

M. HARRE : Nous poursuivons notre partenariat avec CAMPING'S sur la fin de l'année 2023 et sur toute l'année 2024. Je vous rappelle que des locations peu onéreuses sont disponibles pendant les vacances scolaires. Ces locations doivent être réservées via le CSE.

Mme MAZELLA : Pourriez-vous me confirmer qu'il n'y a aucun abondement pour les séjours pendant les vacances d'hiver ?

M. HARRE : Oui, l'abondement n'est réalisé que pour les séjours pris sur les mois de juillet et août.

M. HEREDIA : Je souhaiterais rendre hommage à Pascal MARCONNEAU, technicien IAD, qui est décédé à 62 ans, il était très proche de la retraite.

La réunion est close à 18h00.

La Secrétaire du CSE,

Mme DA ROCHA PEREIRA Isabelle.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'I. DA ROCHA PEREIRA', written in a cursive style.