



Grand Est

PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DE DARTY GRAND EST DU 22 FEVRIER 2019

1. Approbation du procès-verbal du C.S.E. de Darty Grand Est du 24 Janvier 2019
2. Point sur l'activité économique et sociale :
Tendance Activité économique financière et sociale à fin Janvier 2019
Valeur des FCP
3. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur la période de prise des congés payés pour le congé principal du 1^{er} mai 2019 au 31 octobre 2019, et sur les critères permettant de déterminer l'ordre et l'organisation des départs en congés parmi la situation de famille (enfants scolarisés à charge, congé du conjoint ou partenaire de PACS) , l'ancienneté du salarié, et l'activité éventuelle chez un autre employeur
4. Information des membres du C.S.E. sur la mise en œuvre du décret concernant les index liés à l'égalité femmes/hommes, et Consultation des membres du C.S.E. sur le choix de la répartition de l'effectif par niveau/échelon conventionnel pour le calcul des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
5. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur le projet de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement de Monsieur Djamel BOUHALLASSA, qui, suite à un accident du travail, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 12 décembre 2018 (document joint)
6. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur le bilan de la formation pour l'année en cours 2018 et les orientations générales de la formation professionnelle 2019 et Information et Consultation sur le plan de formation 2019 (documents déjà transmis) :
 - Orientations générales et stratégiques du plan de formation 2019
 - Bilan formation année 2018 : 1er semestre 2018 réalisé et prévisionnel 2ème semestre 2018
 - Suivi des congés individuels de formation année 2017/2018
 - Suivi des bilans de compétences et congés de validation des acquis de l'expérience année 2017/2018
 - Suivi de l'alternance : contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage année 2017/2018
 - Suivi des périodes de professionnalisation et demandes de C.P.F. année 2017/2018
7. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur la mise en place d'une caméra de surveillance au Centre de Services ELA de Limonest à compter du 23 février 2019, dans le SAS du quai de livraison pour sécuriser les livraisons de rolls en dehors des horaires d'ouverture du Centre de Services
8. Suivi de l'accord de Plan de Sauvegarde de l'Emploi
9. Activités sociales et culturelles du C.S.E.
10. Point Divers
11. Mise en place d'un test à compter du mois de mars 2019, sur le site de Limonest pour remplacer l'outil Masternaut afin d'étudier la faisabilité du relevé du temps de travail à l'aide d'outil GPS plus agile et moins coûteux

12. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur l'évolution du variable de la Prime crédit pour les vendeurs et conseillers vente service à compter de la paie de mars 2019. (document joint)
13. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Monsieur Denis OCHERA, qui, suite à un arrêt maladie précédée d'une maladie professionnelle, et suite invalidité catégorie 2, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 21 janvier 2019 (document joint)
14. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Monsieur Medhi LAMBERT, qui, suite à un arrêt maladie, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 18 février 2019 (document joint)
15. Information et Consultation des membres du C.S.E. sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Madame Noura SMAOUI-RODRIGUEZ, qui, suite à un arrêt maladie et invalidité catégorie 2, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 18 février 2019 (document joint)

Présents à la réunion du 22 Février 2019 :

Hervé ARNAL

Stéphanie PERIA

	<u>TITULAIRES</u>		<u>SUPPLEANTS</u>	
EO	Laurent BERTUCAT	CFDT	Patrick MARGERIT	CFDT
	Denis BONETTI	CFTC	Gaëlle MARCHIS	CAT
	Marie José BRUNEL	CFTC	Natacha SANGOUARD	CFTC
	Pascal COCHIN	CFTC	Laurent VAZEILLE	CFTC
	Thierry DANCE	CAT		
	Christine FABRE	CFTC		
	Pascal GAIRE	CAT		
	Thierry NICARD	CAT		
	Joseph NOVELLI	CFTC		
	Bruno PRIGENT	CFDT		
	Sylvain RAVOISIER	CAT		
	Carole ROCHER	CFTC		
AM	Pascal D'ARIENZO	CAT	Joëlle EHRHARD	CFE-CGC
			Arnaud POZZI	CFTC
CADRE	Denis PAROTIN	CFE-CGC		

Représentant syndical au C.S.E. C.F.T.C. : Patrick VANNIEZ

Représentant syndical au C.S.E. C.A.T. : Jean Claude PINNA

Représentant syndical au C.S.E. C.F.D.T. : Bernard STEFINLONGO

Absents excusés :

	<u>TITULAIRES</u>	
EO	Sabrina BOUCHELAGHEM	CFTC
	Claudine BUREAU DU COLOMBIER	CFDT
	Catherine DAL-PINO	CAT
	Nathalie HERNANDEZ	CFDT
	Sylvie JACQUEMIN	CAT
	Thierry RIGOUSTE	SL
	Damien TETARD	CFTC
AM	Axel DI DOMENICO	CFE-CGC
	Nathalie DUPLAA	CFTC

CAD Estelle FAYOT
Eddy GAMUS

CFE-CGC
CFE-CGC

Représentant syndical au C.S.E. C.F.E.-C.G.C. : Eric FAUSS

Début réunion : 10H30

1/ APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE D'ENTREPRISE DE DARTY GRAND EST DU 24 JANVIER 2019

En l'absence de modifications, le procès-verbal du 24 Janvier 2019 est soumis à l'approbation des membres du C.S.E. :

AVIS FAVORABLE	20
ABSTENTION	0
AVIS DEFAVORABLE	0

2/ POINT SUR L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET SOCIALE : TENDANCE ACTIVITE ECONOMIQUE FINANCIERE ET SOCIALE A FIN JANVIER 2019 VALEUR DES FCP

Le mois de janvier 2019 a été bénéfique en matière de progression de chiffre d'affaires +5,5%.

Mais,

- notre marge a régressé de - 0,9%,
- Les dépenses ont augmenté de + 5,3%.

Et le R.O.C. a nettement diminué de - 23,3%

En cuisine, DGE progresse sur ce mois de Janvier en volume, en CA, en PVM, en GEM, en CA GEM.

Le poids du GEM dans la vente cuisine est de 17.2% à DGE : 1er France

Mais l'objectif est toujours de 20%

Evolution des Fonds communs de placement :

	ACTIONNARIAT GROUPE FNAC DARTY RELAIS	MONETAIRE	ARCANCIA TRESORERIE 257	DIVERSIFIE	Label equilibre ESR- F	CAAM Label Equilibre Solidaire ESR F	CAAM Label Equilibre Solidaire ESR E	CAAM Label Actions Solidaire ESR F	AMUNDI PREM ACTIONS INTERNATIONALES	ARCANCIA AUDACE	AMUNDI PROTECT 90
22/01/2019	12,754		9,5439		204,31	131,12	132,6	149,78	17,26	59,9988	117,28
20/02/2019	13,016		9,5492		209,74	134,27	135,79	155,97	17,95	64,4243	117,79
	2,05%		0,06%		2,66%	2,40%	2,41%	4,13%	4,00%	7,38%	0,43%
15/02/2018		276,68		90,61		135,04		158,68	17,08		120,99
évolution N-1						-0,57%		-1,71%	5,09%		-2,64%
25/05/2018		276,4	9,5752	94,24	210,76	138,59	140,06	166,95	18,06	62,7707	120,91
évol depuis placement participation		-100,00%	-0,27%	-100,00%	-0,48%	-3,12%	-3,05%	-6,58%	-0,61%	2,63%	-2,58%

Un nouveau fournisseur italien dénommé « Tratto » va être introduit dans notre show-room cuisine. Ce produit permettra d'élargir notre offre, de répondre à une nouvelle attente de nos clients et de développer notre PVM.

3/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES POUR LE CONGE PRINCIPAL DU 1ER MAI 2019 AU 31 OCTOBRE 2019, ET SUR LES CRITERES PERMETTANT DE DETERMINER L'ORDRE ET L'ORGANISATION DES DEPARTS EN CONGES PARI MI LA SITUATION DE FAMILLE (ENFANTS SCOLARISES A CHARGE, CONGE DU CONJOINT OU PARTENAIRE DE PACS), L'ANCIENNETE DU SALARIE, ET L'ACTIVITE EVENTUELLE CHEZ UN AUTRE EMPLOYEUR

Madame PERIA informe les membres du C.S.E. sur la période de prise des congés payés pour le congé principal du 1er mai 2019 au 31 octobre 2019, et sur les critères légaux et conventionnels permettant de déterminer l'ordre et l'organisation des départs en congés parmi la situation de famille (enfants scolarisés à charge, congé du conjoint ou partenaire de PACS), l'ancienneté du salarié, et l'activité éventuelle chez un autre employeur

Un membre demande par qui sont validés les départs en CP comme précisé par l'article 26 de la CCN étant donné que les délégués du personnel n'existent plus, et demande si les représentants de proximité sont aptes à prendre le relais. Monsieur ARNAL répond qu'il n'y a plus de validation légale par consultation des délégués du personnel, et que les textes légaux ne prévoient pas non plus de validation préalable par les représentants de proximité, l'affichage de l'ordre des départs demeurant.

Un membre demande si les salariés auront tous leurs dates de départ en congé principal le 1er mars comme indiqué dans la CCN. Monsieur ARNAL répond par la positive, les encadrants ayant consigné chaque année d'afficher les dates de départs.

Les membres du C.S.E. sont consultés sur le sur la période de prise des congés payés pour le congé principal du 1er mai 2019 au 31 octobre 2019, et sur les critères permettant de déterminer l'ordre et l'organisation des départs en congés parmi la situation de famille (enfants scolarisés à charge, congé du conjoint ou partenaire de PACS), l'ancienneté du salarié, et l'activité éventuelle chez un autre employeur :

AVIS FAVORABLE	20
ABSTENTION	0
AVIS DEFAVORABLE	0

4/ INFORMATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DECRET CONCERNANT LES INDEX LIES A L'EGALITE FEMMES/HOMMES, ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR LE CHOIX DE LA REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NIVEAU/ECHELON CONVENTIONNEL POUR LE CALCUL DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En préambule, Monsieur ARNAL présente aux membres du C.S.E. les dispositions sur la mise en œuvre du décret concernant les index liés à l'égalité femmes/hommes qui ont été fixés par la loi.

En France, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble de la carrière, selon des chiffres publiés par le ministère du Travail.

Les articles 104 et 105 de la Loi Avenir Professionnel n°2018-771 du 5 septembre 2018 veulent tenter de remédier à ses écarts de rémunérations.

L'obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'applique à compter du 1er janvier 2019 pour les entreprises employant plus de 250 salariés et à compter du 1er janvier 2020 pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés.

L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes hommes, 40 pts
- l'écart de répartition des augmentations individuelles, 20 pts

- l'écart de répartition des promotions, 15 pts
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, 15 pts
- le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. 10 pts

Le décret et ses annexes fixent les références à considérer (période, effectifs, éléments de rémunérations...) et détaillent le mode de calcul.

Si le score de l'index est < à 75 => 3 ans pour se mettre en conformité

L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs.

Pour DGE, ce sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Les indicateurs seront calculés chaque année, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie.

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle.

Ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure ;
- les salariés expatriés ;
- les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée.

Les caractéristiques individuelles des salariés suivantes sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :

- l'âge ;
- le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;
- le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;
- la catégorie socioprofessionnelle.

Pour le calcul des indicateurs, les salariés sont répartis en groupe, selon 4 tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Les tranches d'âge sont les suivantes :

- moins de 30 ans ;
- de 30 à 39 ans ;
- de 40 à 49 ans ;
- et 50 ans et plus.

S'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes.

Cette méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.

Ainsi, il est proposé aux membres du CSE la consultation en ce sens.

La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3, est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée.

Ne seront pas pris en compte :

- les indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires ;
- les heures complémentaires ;
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

Le résultat sera présenté lors du prochain CSE.

Un membre précise qu'il aurait souhaité avoir cette présentation avant la réunion.

Monsieur ARNAL précise que la consultation ne porte que sur le choix de l'entreprise de répartir l'effectif par niveau/échelon conventionnel pour le calcul des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, comme indiqué dans l'ordre du jour transmis préalablement aux membres du C.E., et qu'il a choisi de faire cette présentation préalable des indicateurs fixés par la loi (et non pas par l'entreprise) à titre pédagogique pour les membres du C.S.E.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont consultés sur le choix de la répartition de l'effectif par niveau/échelon conventionnel pour le calcul des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Avis favorables :	9
Abstentions :	11
Avis défavorables :	0

5/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR PROJET DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE ET IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT DE MONSIEUR DJAMEL BOUHALLASSA, QUI, SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL, A ETE DECLARE INAPTE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL LE 12 DECEMBRE 2018 (DOCUMENT JOINT)

Monsieur Hervé ARNAL, Directeur des Ressources Humaine de la SNC Darty Grand Est, rappelle les dispositions légales, qui prévoient de recueillir l'avis des membres titulaires élus du CSE sur le projet de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement de Monsieur Djamel BOUHALLASSA, Technicien au Centre de Services de Limonest, compte tenu de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail suite à accident du travail.

Monsieur ARNAL confirme qu'une étude de poste a été réalisée par le médecin du travail conformément aux dispositions légales, suite à laquelle, une visite en date du 12 décembre 2018 a donné lieu à une inaptitude au poste de Technicien extérieur.

Il fait lecture de l'avis médical du Docteur CAMPANELLI concernant l'inaptitude de Monsieur Djamel BOUHALLASSA, préalablement transmis aux membres du CSE pour leur parfaite information, mentionnant : «Monsieur BOUHALLASSA est inapte au poste de technicien extérieur. La première visite d'inaptitude a été faite le 30/11/2018. L'étude de poste et des conditions de travail ont été faits le 12/12/2018. L'entretien avec l'employeur le 12/12/2018. La fiche d'entreprise a été faite en 10/2018.»

Monsieur ARNAL informe que l'existence de postes respectant les contre-indications médicales du Docteur CAMPANELLI et leur éventuelle vacation ainsi que les éventuelles formations pouvant être envisagées afin de permettre le reclassement de Monsieur Djamel BOUHALLASSA sur un poste adapté ont été étudiées auprès de l'U.E.S. DARTY GRAND EST et de l'ensemble des sites du Groupe.

Les membres du CSE conviennent qu'ils ont pu examiner les différents postes étudiés dans le cadre de la recherche de reclassement y compris par mutation, transformation, adaptation de poste et/ou aménagement des horaires de Monsieur Djamel BOUHALLASSA.

*Après information et consultation des membres du C.S.E., une première proposition de reclassement disponible au sein de la SNC DARTY GRAND EST a donc été proposée le 21 décembre 2018 à Monsieur Djamel BOUHALLASSA, dans le respect des restrictions initialement émises par le médecin du travail pour un poste de **Technicien à l'atelier du Centre de Services ELA de Limonest**, afin de privilégier un reclassement sur le même site d'affectation géographique qu'auparavant, lui permettant également de conserver un poste assez similaire afin de mettre en œuvre ses compétences techniques professionnelles.*

Cette solution de reclassement lui permettait également de mettre à sa disposition tous les avantages d'un atelier et notamment une aide quotidienne à toute manutention manuelle, avec maintien de ses conditions de rémunération actuelles.

Monsieur BOUHALASSA a décliné cette proposition de reclassement par courrier écrit le 24 décembre 2018.

Après ré-échange avec la médecine du travail, la société a été en mesure de proposer tous ces autres postes de reclassement disponibles au sein de la SNC DARTY GRAND EST à Monsieur Djamel BOUHALLASSA, dans le respect des restrictions initialement émises par le médecin du travail :

- Un poste de **Conseiller Clients à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) de Limonest** (RN 6 – 69760 LIMONEST) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau leader niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.637 € brut, et un salaire variable centré à 61 € brut (193 € brut au maxi).
- Un poste de **Conseiller Clients au service Bbox de Marseille** (Boulevard de la Valbarelle 13011 Marseille) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau leader niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.637 € brut, et un salaire variable centré à 61 € brut (193 € brut au maxi).
- Un poste de **Conseiller Clients à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) de Marseille** (Boulevard de la Valbarelle 13011 Marseille) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau leader niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.637 € brut, et un salaire variable centré à 61 € brut (193 € brut au maxi).
- Un poste de **Conseiller Clients à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) d'Ennery** (Zone Eurotransit Garrolor – Rue Borrelly – 57365 ENNERY) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau leader niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.637 € brut, et un salaire variable centré à 61 € brut (193 € brut au maxi).
- Un poste de **Conseiller Clients à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) de Morsang sur Orge** (91390 MORSANG SUR ORGE) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau leader niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.637 € brut, et un salaire variable centré à 61 € brut (193 € brut au maxi).
- Un poste de **Technicien Conseil à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) de Limonest** (RN 6 – 69760 LIMONEST) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau expert niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.609 € brut, et un salaire variable centré à 205 € brut (387 € brut au maxi).
- Un poste de **Technicien Conseil à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) de Marseille** (Boulevard de la Valbarelle 13011 Marseille) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau expert niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.609 € brut, et un salaire variable centré à 205 € brut (387 € brut au maxi).
- Un poste de **Technicien Conseil à l'Assistance Technique Téléphonique (A.T.T.) d'Ennery** (Zone Eurotransit Garrolor – Rue Borrelly – 57365 ENNERY) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau expert niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.609 € brut, et un salaire variable centré à 205 € brut (387 € brut au maxi).
- Un poste de **Technicien à l'atelier du Centre de Services ELA de Limonest** (RN 6 – 69760 LIMONEST) à temps complet avec un horaire mensuel de 151,67 heures, niveau expert niveau 3 échelon 2, avec un salaire fixe de 1.639 € brut, et un salaire variable centré à 185 € brut (367 € brut au maxi).

En cas d'acceptation d'un de ces postes de reclassement, il était convenu des éléments suivants :

- il bénéficiera de toutes les formations requises pour lui donner toutes les connaissances et compétences nécessaires pour ce nouveau poste.
- De même, les frais liés à un éventuel déménagement seront pris en charge par l'entreprise dans la limite des barèmes habituellement utilisés en conformité avec l'application des règles en vigueur correspondant à la charte dite de mobilité au sein de Darty Grand Est.

Monsieur BOUHALLASSA a refusé l'intégralité des propositions de postes de reclassement.

Un membre précise que Monsieur BOUHALLASSA n'a pas pu venir à la réunion du CSE à Limonest, et confirme que les différents trajets de plus de 30 mn sont pénibles physiquement pour lui, et demande aux membres du C.S.E de valider son licenciement.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont informés et consultés sur le projet de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement de Monsieur Djamel BOUHALLASSA, qui, suite à un accident du travail, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 12 décembre 2018 :

Avis Favorables : 19
 Abstention : 0
 Avis Défavorable : 1

En conséquence, l'avis émis par les membres du C.S.E. sur le projet de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement de Monsieur Djamel BOUHALLASSA, qui détenait le mandat de délégué du personnel titulaire au Centre de Services de Limonest, mandat ayant pris fin le 5 décembre 2018, est favorable .

6/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR LE BILAN DE LA FORMATION POUR L'ANNEE EN COURS 2018 ET LES ORIENTATIONS GENERALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2019 ET INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PLAN DE FORMATION 2019 (DOCUMENTS JOINTS) :

- ORIENTATIONS GENERALES ET STRATEGIQUES DU PLAN DE FORMATION 2019

- BILAN FORMATION ANNEE 2018 : 1ER SEMESTRE 2018 REALISE ET PREVISIONNEL 2EME SEMESTRE 2018

- SUIVI DES CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION ANNEE 2017/2018

- SUIVI DES BILANS DE COMPETENCES ET CONGES DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ANNEE 2017/2018

- SUIVI DE L'ALTERNANCE : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET CONTRATS D'APPRENTISSAGE ANNEE 2017/2018

- SUIVI DES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION ET DEMANDES DE C.P.F. ANNEE 2017/2018

Monsieur ARNAL présente aux membres du C.S.E. le plan détaillé de la formation 2019, ainsi que les autres documents transmis préalablement aux membres du C.S.E. :

I - PLAN DE FORMATION

II - APPRENTISSAGE :

1 Objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage

- L'apprentissage permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (C.A.P., B.E.P, Bac pro, B.P, B.T, etc.) ou de l'enseignement supérieur (B.T.S, D.U.T, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.) ou encore un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

- L'apprentissage permet à l'entreprise de préparer en vue de leur embauche, des futurs collaborateurs, le plus souvent vendeurs spécialisés ou dans les métiers de service afin de répondre au turn-over et au développement de l'entreprise.

- L'objectif chiffré est d'atteindre 4 % de l'effectif en alternance (apprentissage et professionnalisation) : soit + de 121 contrats en équivalent temps plein annuel.

2 Le nombre d'alternants susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre à finalité professionnelle ou titre d'ingénieurs préparés

- Contrat en apprentissage entrés en 2018 = 8
- Contrats de professionnalisation entrés en 2018 = 87

Les prochains recrutements d'apprentis auront lieu à la rentrée 2019

L'entreprise est susceptible d'accueillir des apprentis dans le cadre de la préparation :

- des Titres Professionnels -Niveau IV (post BAC) suivants :

- ✓ TMME : Technicien de Maintenance en Multimédia et Electrodomestique
- ✓ TSAE : Technicien Services en Audiovisuel et Electroménager prépare aux métiers de : technicien SAV, multimédia et électroménagers.
- ✓ Vendeur de l'Électrodomestique et du Multimédia prépare aux métiers de : conseiller de vente, vendeur conseil, vendeur spécialisé.

- ✓ *Vendeur de l'Électrodomestique et du Multimédia - Option Téléphonie Mobile et Multimédia Prépare aux métiers de : conseiller de vente, vendeur conseil, vendeur spécialisé en téléphonie mobile.*

- de diplôme de niveau bac suivant :

- ✓ *Bac Professionnel Commerce*

- et post Bac suivants :

- ✓ *BTS Management des Unités Commerciales, Licence professionnelle, Master...*

3 *Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis*

C'est au Maître d'apprentissage qu'incombent ces différentes tâches.

En effet, la mission du Maître d'Apprentissage se décline comme suit :

- *Accueil de l'apprenti,*
- *Intégration de l'apprenti,*
- *Suivi pédagogique,*
- *Suivi administratif.*

- L'accueil de l'apprenti :

C'est la première mission du Maître d'Apprentissage, elle consiste à :

- *informer préalablement son équipe (magasin ou SAV) de l'arrivée de l'apprenti,*
- *préparer son poste de travail.*

- L'intégration de l'apprenti :

Le Maître d'apprentissage doit faciliter l'intégration de l'apprenti en :

- *l'informant sur la façon dont fonctionne Darty Grand Est (en s'appuyant notamment sur le livret d'accueil qui doit être remis à l'apprenti) et sur ce que sera sa mission au sein de l'équipe,*
- *le présentant à l'équipe.*

- Le suivi pédagogique :

Le suivi pédagogique est l'aspect primordial du rôle du Maître d'Apprentissage, il doit :

- *réinvestir l'enseignement pratiqué au CFA aux spécificités de son entreprise : le Maître d'Apprentissage doit confier des tâches conformes à la progression pédagogique. Ces tâches doivent permettre à l'apprenti de transformer les savoirs acquis au CFA en compétences,*
- *déterminer des objectifs et contrôler les résultats : l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti l'intégralité de la formation au CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner l'enseignement dispensé au CFA et celui dispensé dans l'entreprise,*
- *évaluer l'apprenti en utilisant les grilles de notation du CFA, mais également les outils de suivi spécifiques à son entreprise,*
- *se coordonner avec le CFA par le biais du livret d'apprentissage et des contacts avec le formateur-tuteur de son apprenti,*
- *soutenir les travaux personnels de l'apprenti (le dossier professionnel et sa soutenance).*

- Le suivi administratif : *Cela passe par le contrôle:*

- *Du contrat de travail,*
- *Du bulletin de paie,*
- *Des relevés d'absences envoyés par le centre de formation*
- *Des congés.*
- *Attention La nouvelle période d'essai est de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (valable dès la publication de la loi du 17 aout publié au JO du 18 aout).*

Le Maître d'Apprentissage accorde le temps nécessaire pour se coordonner avec le CFA :

- *lors des sessions de recrutement des apprentis,*
- *lors des visites ou contacts du formateur-tuteur,*
- *lors des réunions pédagogiques au CFA ou téléphonique en cas d'éloignement géographique,*
- *lors des évaluations (jurys d'examens)*

Le CFA dispose au sein de l'équipe pédagogique de formateurs chargés d'assurer les cours de formation ainsi que le suivi pédagogique des apprentis, ce sont les formateurs-tuteurs.

Ils interviennent à 3 niveaux :

- *Coordination CFA - Entreprise,*
- *Suivi pédagogique individuel,*
- *Suivi du dossier professionnel*

4 *Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation des apprentis :*

Le principal outil de liaison entre l'entreprise et le centre de formation des apprentis est le livret d'apprentissage :

Le livret d'Apprentissage est un document obligatoire conformément à la réglementation sur l'apprentissage, pour assurer la coordination et la communication entre l'équipe pédagogique du CFA et le Maître d'Apprentissage.

Il doit être complété à chaque fin de périodes en entreprise et au CFA sous la responsabilité respectivement du formateur-tuteur et du Maître d'Apprentissage.

Le livret d'Apprentissage est organisé de manière à mettre en regard le compte rendu d'une période de CFA à celui d'une entreprise.

Le Maître d'Apprentissage doit compléter sa partie avec la collaboration de son apprenti afin d'évaluer le travail tant sur l'aspect quantitatif que sur l'aspect qualitatif (grilles d'évaluation). Le Maître d'Apprentissage doit également mentionner les points importants sur lesquels l'apprenti doit porter ses efforts.

Le responsable pédagogique et le formateur-tuteur, à la lecture du livret d'Apprentissage, doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer une formation optimale de l'apprenti et répondre aux objectifs fixés.

Ce livret doit permettre à l'apprenti et aux responsables de la formation de préciser et de suivre la progression de la formation. Pour l'apprenti, il constitue le support indispensable à la coordination entre sa formation pratique dans l'entreprise et sa formation théorique dans le CFA.

L'inspecteur de l'apprentissage se fait présenter le livret lors de ses visites en entreprise ou au cours de tout entretien avec l'apprenti.

Le formateur-tuteur assure le lien entre l'entreprise et le CFA.

5 L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage :

Au titre du quota : 151 397 €

Au titre du hors-quota : 119 072 €

6 Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage

Pas d'accueil d'élèves (14 et 15 ans) de classes préparatoire à l'apprentissage

7 Le nombre d'alternants (apprentis et contrat de professionnalisation recrutés en 2018 par l'entreprise par âge et sexe

Répartition H/F : 52 hommes, 43 femmes → 95 apprentis.

Nous observons une parfaite parité Hommes/Femmes

- 17 ans : 0
- 18 ans : 5
- 19 ans : 13
- 20 ans : 18
- 21 ans : 18
- 22 ans : 12
- 23 ans : 10
- 25 ans : 5
- 24 ans : 3
- 26 ans : 3
- +26 ans : 8

8 Les diplômes, titres à finalité professionnelle obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été

Les titres et diplômes obtenus par nos alternants en 2018 sont les suivants :

- Licence professionnelle commerce et distribution, marketing
- Titre professionnel de technicien Services en Audiovisuel et Electrodomestique
- Vendeur agenceur de cuisine et salle de bain
- Responsable marketing, développement d'Unité commerciale, manager de la distribution
- BTS M.U.C., N.R.C., transport, assistant de manager
- Manager de la stratégie commerciale
- D.U.T. transport
- Conseiller Services en Electronique et Multimédia
-

9 Les perspectives d'emploi des apprentis

L'ensemble des apprentis recrutés a vocation à être embauchés sous contrat à durée indéterminée à l'issue de leur formation.

III – PROFESSIONNALISATION

1 - Les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation

- L'entreprise détermine avec le salarié sous contrat de professionnalisation les objectifs de la formation qui sont consignés dans le **Livret de suivi du Tuteur** :

- Les modalités d'intégration du nouveau collaborateur :
 - Au niveau de l'entreprise : présentation du contrat de confiance et les grandes étapes clés de l'entreprise Darty

- Au niveau du site :
 - Se familiariser avec les process (outils et procédures de fonctionnement)
- L'établissement d'un parcours d'intégration en fonction de son profil et prévoir les différents référents en fonction de la nature du savoir faire à transmettre
- Les moyens de suivi dans l'acquisition des compétences métiers :
 - Pour chaque période : fixer des objectifs, un référent métier et faire le lien avec les objectifs de la formation,
 - Formaliser le suivi dans le livret du centre de formation lors de l'entretien avec le tuteur,
 - Accompagner l'apprenant dans la réalisation des travaux demandés par le centre de formation et liés à l'entreprise,
 - Faciliter la communication dans le cadre d'entretiens à chaque alternance,
 - Assurer le suivi avec le centre de formation (résultats, absences/retards, contact avec le référent de la formation, ...)
- Evaluation de la progression de l'apprenant
 - Analyser ses pratiques professionnelles sur les activités demandées,
 - Lui demander de s'auto-évaluer
 - Partager l'évaluation avec le tuteur métier, le centre de formation, le collaborateur et procéder aux ajustements
 - Identifier ses acquis et ses axes de progrès
- Capitalisation des acquis de la formation en entreprise
 - Formaliser l'acquisition de compétences
 - Participer aux soutenances finales de son centre de formation

2 - Les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Le Public : Tout salarié en CDI, en CDD conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat unique d'insertion (CUI CDI ou CDD)

Les objectifs : favoriser par des actions de formation qualifiantes ou certifiantes **en alternance**, le maintien dans l'emploi des salariés concernés :

- Actions de certification enregistrée au RNCP (Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles) ou inscrite à l'inventaire, reconnue dans une classification de la convention collective ou ouvrant le droit à un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle),
- Actions de formation donnant accès au socle de connaissances et de compétences ou certification inscrite à l'inventaire du CNCP

La durée : Au minimum 70 Heures sur une période de 12 mois sauf pour la Validation des Acquis de l'Expérience, les formations inscrites à l'inventaire de la CNCP et les formations éligibles à l'abondement du CPF par la période de pro

Au titre de 2018, les périodes de professionnalisation engagées concernent :

- les parcours Darty Cuisine Académie (vendeurs, RDVC, CSC) ;
- les parcours Darty Cuisine Nouveaux arrivants (concepteurs vendeurs) ;
- les parcours managériaux des encadrants et les parcours Université des managers ;
- VAE

3- Le tutorat

✓ Modalités de mise en œuvre

Extrait de l'accord Formation du 17 septembre 2015

« Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation le salarié volontaire

- doit avoir exercé cette mission dans les trois années précédant la date d'application de l'accord,
- sinon, doit répondre aux conditions suivantes :
 - une expérience professionnelle minimum de deux ans en rapport avec la professionnalisation visée,
 - la maîtrise du domaine abordé,
 - une classification minimum de niveau III, et en tout cas supérieure à celle de l'apprenant,
 - suivi d'une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation, et suivi une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation, en cas de non exercice de la mission de tuteur pendant quatre ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées dans la limite maximale de deux.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la CPNEFP, qui se déroule pendant le temps de travail.

L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation, ne pénalisent pas le tuteur dans sa rémunération, il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération. »

✓ *Objectifs de la formation*

Extrait de l'accord Formation du 17 septembre 2015

« La formation de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la CPNEFP. »

- *Le contenu de la mission du tuteur (accueil, intégration, suivi)*
 - *Situer le niveau du jeune*
 - *Créer le parcours d'intégration*
 - *Évaluer la progression du jeune*
 - *Accompagner l'alternant sur les projets ou action à développer sur site*
 - *Présenter les outils de suivi,*
 - *Effectuer un bilan et formalise son suivi dans le livret de suivi*
 -

IV – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte personnel de formation a repris le solde des heures du Droit Individuel de Formation arrêté au 31 décembre 2014 tel qu'il figure sur l'information (attestation ou fiche de paie) fourni avec le bulletin de janvier 2015. Il ne peut être utilisé que pour des actions précises, visant un diplôme, un titre, un Certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation... : pour connaître la liste des formations éligibles, consultez le site www.moncompteformation.gouv.fr, rubrique « rechercher une formation ».

Le salarié peut également mobiliser son CPF afin de bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'une démarche VAE (aide à l'élaboration de votre dossier VAE, au passage devant le jury...) ou pour acquérir le « socle de connaissances et de compétences ».

Sa mise en œuvre nécessite l'accord de l'entreprise si elle se déroule sur le temps de travail et doit être demandée

- 60 jours minimum avant le début de l'action si elle dure moins de 6 mois,*
- 120 jours minimum si elle se déroule sur 6 mois ou plus.*

Aussi, chaque demande de CPF – qui ne pourrait être totalement ou partiellement financée par notre OPCA - ne sera acceptée que dans les cas où elle permettrait une amélioration des compétences nécessaires à l'entreprise directement et immédiatement utilisables par elle.

Au titre de 2018, aucun CPF n'a été financé durant le temps de travail

V – STAGES

1 - Conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle

L'accueil de jeunes dans le cadre de la « découverte de l'entreprise » est possible en vente et du ressort décisionnel des encadrants « point de vente ».

2 – Conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation

Les enseignants dispensant ces formations et les conseillers d'orientation sont accueillis au niveau du groupe : Une vingtaine de professeurs sont reçus chaque année pour se familiariser avec notre entreprise.

Nbre de stagiaires accueillis en 2018 : 808

3 – Conditions d'accueil des élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel

L'accueil en stage des Bac professionnels, BTS ou école de commerce est du ressort des encadrants des sites concernés.

La direction a la possibilité d'octroyer à la fin du stage une indemnité d'un montant inférieur ou égal 15 % du Plafond des heures de la Sécurité Sociale × le nombre d'heures de stage effectuées dans le mois pour les stages d'une durée inférieure à deux mois.

Une rémunération minimale pour les stages d'une durée consécutive ou non supérieure à 2 mois est obligatoirement versée. La gratification versée aux élèves ou étudiants effectuant un stage conventionné en entreprise est exonérée des cotisations de sécurité sociale, de la CSG, de la CRDS, de la cotisation au FNAL, du versement de transport et de la contribution solidarité autonomie, à partir du moment où elle ne dépasse pas le pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale. Si la gratification est d'un montant supérieur à cette limite, les cotisations et contributions sont calculées sur la fraction excédentaire.

Darty Grand est va au-delà de la loi en reversant

- 0 à 2 semaines 50 euros
- 2 semaines et 1 jour à 4 semaines 100 euros
- 4 semaines et 1 jour 300 euros
- 2 mois et + : 12% du plafond de la sécurité sociale en vigueur

4 - Conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53 du code du travail

A leur demande, les enseignants peuvent être accueillis au sein de l'entreprise.

Pas de demandes faites au titre de l'article L. 6322-53 du code du travail (Congés d'enseignement ou de recherche)

VI – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Nombre de salariés de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel entre mars 2017 et mars 2018 sur DGE :

Entre Mars 2016 et Mars 2017 : 3008

Entre Mars 2017 et Mars 2018 : 3015

=====

En l'absence d'autres observations ou questions de la part des membres du C.S.E., les membres du C.S.E. sont consultés sur le bilan de la formation pour l'année en cours 2018 et les orientations générales de la formation professionnelle 2019 et sur le plan de formation 2019 :

AVIS FAVORABLE	17
ABSTENTION	3
AVIS DEFAVORABLE	0

7/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR LA MISE EN PLACE D'UNE CAMERA DE SURVEILLANCE AU CENTRE DE SERVICES ELA DE LIMONEST A COMPTER DU 23 FEVRIER 2019, DANS LE SAS DU QUAI DE LIVRAISON POUR SECURISER LES LIVRAISONS DE ROLLS EN DEHORS DES HORAIRES D'OUVERTURE DU CENTRE DE SERVICES

Les membres du C.S.E. sont informés sur la mise en place d'une caméra de surveillance au Centre de Services ELA de Limonest à compter du 23 février 2019, dans le SAS du quai de livraison pour sécuriser les livraisons de rolls en dehors des horaires d'ouverture du Centre de Services

Cette mise en place a pour objectif la sécurisation du site :

Installation de 4 caméras pour sécuriser l'accès du site et sécuriser la zone de stockage et déchargement des Rolls.

➤ 4 zones de surveillance

Quai extérieur



Quai intérieur



Zone vers TLM



Zone vers atelier ELA



Les images sont conservées pendant un délai de 7 jours à 21 jours selon l'arrêté préfectoral, selon le même principe qu'en magasin.

Un membre demande si les caméras ne seront enclenchées que lorsque le site sera fermé.

Monsieur ARNAL répond par la positive, ce dispositif n'étant pas destiné à surveiller les salariés, mais à sécuriser le site.

Un membre demande s'il y aura un appareil de vision dans un bureau d'un responsable.

Monsieur ARNAL répond qu'un encadrant pourra visionner s'il s'est passé quelque chose, pour consulter sur un ordinateur les images enregistrées en cas d'intrusion. La société de surveillance peut également l'avoir en visualisation la nuit.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont consultés sur la mise en place d'une caméra de surveillance au Centre de Services ELA de Limonest à compter du 23 février 2019, dans le SAS du quai de livraison pour sécuriser les livraisons de rolls en dehors des horaires d'ouverture du Centre de Services

Avis favorables : 20

Abstention : 0

Avis défavorables : 0

8/ SUIVI DE L'ACCORD DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Madame PERIA informe les membres du C.S.E. des dernières informations concernant le suivi de l'accord P.S.E. :

Un salarié a souhaité interrompre sa formation en cours le 31/01/2019 de concepteur développeur informatique. La société accepte de poursuivre son congé de reclassement jusqu'à la date initiale fixée.

Un salarié a trouvé un contrat de mission temporaire chez NEOVIA LOGISTICS SERVICES en qualité de magasinier du 07/02/2019 au 24/02/2019.

9/ ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU C.S.E.

- Séjour à Disney : 60 personnes déjà inscrites. Une commission s'en occupera.

- Les inscriptions pour les chèques ANCV ont bien démarré : 1 312 demandes recensées à ce jour.
146.560 € financés par le C.S.E.

Les commissions du C.S.E. suivantes sont créées :

Commission jouets :

Joelle EHRHARD

Thierry DANCE

Pascal COCHIN

Nathalie DUPLAA

Pascal D'ARIENZO

Commission voyages :

Thierry DANCE

Pascal D'ARIENZO

DAMIEN TETARD

Carole ROCHER

Secrétaire de la commission CSSCT :

Pascal GAIRE

Secrétaire adjoint de la commission CSSCT :

Damien TETARD

Le trésorier du C.S.E. rappelle que le maillage géographique du nombre important de représentants de proximité permet de couvrir une très grande partie des sites, ne nécessitant pas que les R.P. se déplacent au nom du C.S.E. sans avoir eu une mission confiée par le C.S.E. Il précise que les demandes de remboursement de frais des membres du C.S.E. ou des R.P. au nom du C.S.E., doivent être envoyées aux délégués syndicaux, qui envoient ensuite les demandes motivées au trésorier du C.S.E..

10/ POINT DIVERS

Un membre demande une précision de la dotation de vêtements, 3 tee-shirts et 1 pantalon auraient été attribués par salarié pour l'été, estimant que cette dotation est insuffisante en période de forte chaleur. Monsieur ARNAL répondra à ce point lors de la prochaine réunion.

11/ MISE EN PLACE D'UN TEST A COMPTER DU MOIS DE MARS 2019, SUR LE SITE DE LIMONEST POUR REMPLACER L'OUTIL MASTERNAUT AFIN D'ETUDIER LA FAISABILITE DU RELEVÉ DU TEMPS DE TRAVAIL A L'AIDE D'OUTIL GPS PLUS AGILE ET MOINS COUTEUX

Monsieur ARNAL présente aux membres du C.S.E. la mise en place d'un test à compter du mois de mars 2019, sur le site de Limonest pour remplacer l'outil Masternaut afin d'étudier la faisabilité du relevé du temps de travail à l'aide d'outil GPS plus agile et moins coûteux :

OBJECTIFS :

Etudier la faisabilité du relevé du temps de travail à l'aide d'outil GPS plus agile et moins coûteux.

Comparatif des solutions GPS existantes sur le marché.

Pilote en mars avec l'application nomad mobile sav

Comparatif des scénarii :

Le scénarii smartphone s'intègre dans nos applicatifs existants (nomad), reste à en vérifier son efficacité.

Un pilote sur le sav de Limonest démarrera en mars prochain afin de valider la solution

Scénarii	Avantages	Inconvénients
100% Smartphones 	<ul style="list-style-type: none"> • Coût de maintenance 30 k€/an • Mise en œuvre et déploiement rapide. • Pas de logistique matériel. • Précision des relevés temps de travail au plus proche du domicile client. • Application évolutive via Google services (géolocalisation en RCD) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de mesure éco-conduite. • Reste à confirmer l'efficacité des relevés (batteries déchargées, déconnexion volontaire).
		

Principe du projet nomad Mobile, compatible avec l'application Nomad livraison :

Faire des développements minimum permettant de valider que les appareils mobiles (tablettes et téléphones) vont pouvoir remplacer la solution technique en place à ce jour.

Fonctionnalités:

Une application « SAV » déployable pour une expérimentation en conditions réelles.

Un fichier de log exploitable pour FNAC Darty et permettant de statuer sur la viabilité du projet

Des écrans d'interprétation des relevés.

Fonctionnalité du pilote



- Ajout d'un bouton démarrage et fin de journée
- Mesurer les temps (trajet, arrêt, distances parcourues).
- Cibler les cas d'erreurs (pertes de réseaux, déconnexion..)
- Export et consolidation des données
- Interface minimaliste de synthèse des mesures obtenues

Mesures des temps de roulage et d'arrêt



Architecture fonctionnelle

Export et analyse Data

Masternaut

Nomad mobile

1. Relevés des temps par Google services via GPS.



LIV:GPS tablette



SAV: GPS téléphone



Serveur de calcul

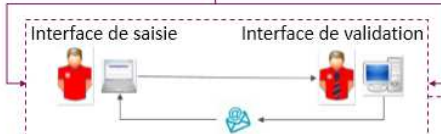


Possibilité de transmettre la géolocalisation en centre d'appel

2. Envoi des mesures au serveur de calcul

INTERFACE RCD SIEBEL

3. Transmission des données aux interfaces services



SI PAIE & RH

Samsung X COVER 4



- Plus de mémoire vive
- Ecran plus grand
- Batterie plus puissante

Note technique du Labo



COMPARATIF XCOVER 4 Vs Core Prime

Caractéristiques	X COVER 4	Galaxy core Prime
Poids		130 gr
écran	5 pouces HD	4,5 pouces
Mémoire vive	2 Go	1 Go
Stockage micro sd	16 go	8 go
Capteur vidéo	5Mo pixels	2 Mo pixels
Batterie	2800 mAh	2000 mAh

Bien noté pour sa robustesse



Suivi du temps de travail :

- **Sites pilotes**
 - Limonest 2 techniciens
- **Pré-Requis de l'application téléphone**
 - Outil de travail du technicien, il permet de joindre un client, un collègue et d'être joints par sa hiérarchie.
 - Le technicien utilise les applications classiques d'Android (photo, mail, Play store, Google, etc..)
 - La fonctionnalité GPS devra être bloquée en position « On » afin de ne pas perturber les relevés liés au suivi du temps de travail
 - Fonction OTG, afin de permettre la mise à jour des TV via une clé USB.
 - Fonction batterie
 - Une fonction permettant d'alerter l'utilisateur en cas de risque de perte de batterie.

➤ Créer un groupe pilote dans le MDM

Ecran des logs

Exemple fichier des logs

Fichier : modele_nomad_temps_exemple.json Durée des trajets : 00:23:07 Durée des arrêts: 01:36:54 Distance : 43,60

#	Click "J'y vais"	Détection démarrage	Click "J'y suis"	Détection arrêt	Fin d'arrêt	Durée de l'arrêt	Distance	Durée du trajet	Lieu de départ	Lieu d'arrivée
1	07h35	07h36	08h21	08h19	09h13	00:52:03	36,2	00:48:00	2 place Paster, Rennes 48.110182 -1.673905	Rue des lacs, Cesson-Sévigné 48.124962 -1.612906
2	09h13	09h14	09h26	09h26	09h45	00:19:19	4,9	00:12:47	Rue des lacs, Cesson-Sévigné 48.124962 -1.612906	Boulevard de Dézarsoul, Cesson-Sévigné 48.123231 -1.691364
3	09h45	09h45	09h59	09h51	10h21	00:25:32	2,5	00:10:20	Boulevard de Dézarsoul, Cesson-Sévigné 48.123231 -1.691364	12 rue des Landelles, Cesson-Sévigné 48.101238 -1.626896



Gestion parc téléphone

Applications téléphones

Utilisateurs testeurs	Lieu affectation
Jérémy SALLE	Limonest
Marc GUDEFIN	Limonest

Applications Fnac-Darty	Play store application metier	Android
Nomad mobile (apk)	Vivinter	GPS, wifi (non déconnectable)
	Agora	Photo
	Mem-writer (Whirlpool)	Mail
	Candy simply-Fi	Navigateur internet
	Haas-Samsung	Google, Gmail
	Yammer Pay by Phone Masternaut Notilus	Galerie Accès au fichier
	Waze	
	What's app	

Il est rappelé que le salarié itinérant doit cliquer sur son téléphone lorsqu'il arrive en intervention ou au S.A.V., pour signaler son arrivée ou son départ sur un site.

Un membre demande pourquoi il n'est pas prévu un test sur des zones moins bien desservies en réseau (montagne...).

Monsieur ARNAL répond qu'il est important de commencer le test sur une zone bien couverte en réseau, avec seulement deux techniciens pour tester toutes les fonctionnalités de l'outil, sous le contrôle d'une encadrante pilote Stéphanie QUIQUANDON sur place, pour vérifier que l'outil fonctionne bien, avant de le déployer ou le tester sur d'autres sites.

12/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR L'EVOLUTION DU VARIABLE DE LA PRIME CREDIT POUR LES VENDEURS ET CONSEILLERS VENTE SERVICE A COMPTER DE LA PAIE DE MARS 2019. (DOCUMENT JOINT)

Monsieur ARNAL informe les membres du C.S.E. sur l'évolution du variable de la Prime crédit pour les vendeurs et conseillers vente service à compter de la paie de mars 2019, dont les documents ont été préalablement transmis.

Préambule :

DGE a toujours ambitionné d'être leader sur les services au sein du groupe FNAC DARTY.

Le crédit en fait partie.

La dynamique de la rémunération du crédit mise en place lors de l'harmonisation de la filiale en juillet 2014 a permis à DGE de faire la course en tête par rapport aux autres filiales.

Ainsi, il a été distribué à l'ensemble des vendeurs de DGE :

368 000 € en 2014

613 085 € en 2015

873 467 € en 2016

952 456 € en 2017 → (Evolution du variable)

1 112 888 € en 2018

L'historique a été le suivant :

Paieement du TRC payant uniquement

Paieement du Gratuit

Paieement à chaque ouverture de carte

Paieement du L.O.A.

Permettant évolution exponentielle de la rémunération crédit

Rémunération crédit Juillet 2014 :

1 acte de production de crédit
avec ou sans carte pour une période de 6 mois

		Dossier	Ouverture Carte
Vendeur & Conseiller vente et services	TRC total < 6%	2 € / dossier	0
	6% <= TRC total < 10%	4 € / dossier	
	TRC total >= 10%	8 € / dossier	
Pole Service		2 € / dossier	0

- TRC total = TRC payant
- Dossier = 1 acte à crédit

Rémunération crédit et carte juin 2015 :

1 acte de production de crédit
avec ou sans carte qui a perduré

		Dossier	Ouverture Carte
Vendeur & Conseiller vente et services	TRC total < 6%	0 €	2 € / ouverture, quelque soit le TRC
	6% <= TRC total < 9%	2 € / dossier	
	9% <= TRC total < 13%	4 € / dossier	
	TRC total >= 13%	8 € / dossier	
Pole Service			2 € / ouverture

- TRC total = TRC payant + TRC gratuit
- Dossier = 1 acte à crédit
- Carte = ouverture de carte



Rémunération crédit et carte avril 2017 :

		Dossier	Ouverture Carte
Vendeur & Conseiller vente et services	TRC total < 7%	0 €	MAINTIEN 2 € / ouverture, quelque soit le TRC
	7% <= TRC total < 10%	2 € / dossier	
	10% <= TRC total < 15%	4 € / dossier	
	15% <= TRC total < 20%	8 € / dossier	
	TRC total >= 20%	10 € / dossier	
Pole Service			2 € / ouverture

TRC total = TRC payant + TRC gratuit + LOA

Dossier = 1 acte à crédit

Carte = ouverture de carte

Nouvelle rémunération crédit et carte à partir de mars 2019 :

		Dossier	Ouverture Carte
Vendeur & Conseiller vente et services	TRC total < 9 %	0 €	maintien 2 € / ouverture quel que soit le TRC
	9% <= TRC Total < 12%	2 € / dossier	
	12% <= TRC Total < 15%	4 € / dossier	
	15% <= TRC Total < 18%	6 € / dossier	
	TRC total > 18%	9 € / dossier	
Pole service			2 € / ouverture

TRC total = TRC payant + TRC gratuit + LLD (New)

Dossier = 1 acte à crédit

Carte = ouverture de carte

Pour la CAT, un membre précise que l'entreprise augmente l'objectif à atteindre pour avoir la même rémunération, pour ces raisons la C.A.T. votera défavorable lors de la consultation.

Pour la CFDT, un membre précise qu'à partir du moment où l'entreprise diminue la rémunération, la C.F.D.T. votera défavorable lors de la consultation.

Pour la CFTEC, un membre précise que pour certains rayons en magasin, c'est plus difficile de faire du crédit.

Monsieur ARNAL rappelle que les précédentes consultations des membres du C.E. ont toujours été défavorables aux modifications apportées, qui ont pourtant permis a posteriori d'augmenter de manière importante les primes crédit versées.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont consultés sur l'évolution du variable de la Prime crédit pour les vendeurs et conseillers vente service à compter de la paie de mars 2019 :

Avis favorables : 0

Abstention : 0

Avis défavorables : 20

13/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR L'EXAMEN DES EVENTUELLES POSSIBILITES DE RECLASSEMENT OU L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT DE MONSIEUR DENIS OCHERA, QUI,

SUITE A UN ARRET MALADIE PRECEDEE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE, ET SUITE INVALIDITE CATEGORIE 2, A ETE DECLARE INAPTE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL LE 21 JANVIER 2019 (DOCUMENT JOINT)

Les membres du C.S.E. sont informés et consultés sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Monsieur Denis OCHERA, qui, suite à un arrêt maladie précédée d'une maladie professionnelle, et suite à invalidité catégorie 2, a été déclaré inapte à son poste de travail de conseiller pole service, par le médecin du travail le 21 janvier 2019.

Un membre précise que le salarié a d'importants soucis de santé, ne peut plus rester debout, souffre beaucoup des épaules, et ne peut plus rien porter, et demande à ce que le vote soit en faveur de son départ de l'entreprise, le salarié souhaitant quitter l'entreprise.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont consultés à bulletin secret sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Monsieur Denis OCHERA, qui, suite à un arrêt maladie précédée d'une maladie professionnelle, et suite à invalidité catégorie 2, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 21 janvier 2019 :

Avis favorables : 20
 Abstention : 0
 Avis défavorables : 0

14/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR L'EXAMEN DES EVENTUELLES POSSIBILITES DE RECLASSEMENT OU L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT DE MONSIEUR MEDHI LAMBERT, QUI, SUITE A UN ARRET MALADIE, A ETE DECLARE INAPTE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL LE 18 FEVRIER 2019 (DOCUMENT JOINT)

Les membres du C.S.E. sont informés et consultés sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Monsieur Medhi LAMBERT, qui, suite à un arrêt maladie, a été déclaré inapte à son poste de responsable des ventes cuisine par le médecin du travail le 18 février 2019.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont consultés à bulletin secret sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Monsieur Medhi LAMBERT, qui, suite à un arrêt maladie, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 18 février 2019 :

Avis favorables : 20
 Abstention : 0
 Avis défavorables : 0

15/ INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU C.S.E. SUR L'EXAMEN DES EVENTUELLES POSSIBILITES DE RECLASSEMENT OU L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT DE MADAME NOURA SMAOUI-RODRIGUEZ, QUI, SUITE A UN ARRET MALADIE ET INVALIDITE CATEGORIE 2, A ETE DECLARE INAPTE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL LE 18 FEVRIER 2019 (DOCUMENT JOINT)

Les membres du C.S.E. sont informés et consultés sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Madame Noura SMAOUI-RODRIGUEZ, qui, suite à un

arrêt maladie et invalidité catégorie 2, a été déclaré inapte à son poste de travail de vendeuse par le médecin du travail le 18 février 2019.

Un membre précise que la salariée a plus la capacité d'occuper un poste, et demande à ce que le vote soit en faveur de son départ de l'entreprise, la salariée souhaitant quitter l'entreprise.

En l'absence d'autres questions, les membres du C.S.E. sont consultés à bulletin secret sur l'examen des éventuelles possibilités de reclassement ou l'impossibilité de reclassement de Madame Noura SMAOUI-RODRIGUEZ, qui, suite à un arrêt maladie et invalidité catégorie 2, a été déclaré inapte par le médecin du travail le 18 février 2019 :

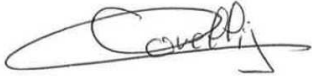
Avis favorables : 20

Abstention : 0

Avis défavorables : 0

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 17H

Prochaine réunion du Comité Social Economique le Jeudi 14 Mars à 10h30



Le Secrétaire du C.S.E.
Joseph NOVELLI



Le Président du C.S.E.
Thierry GUET