

PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU 25 JUIN 2020 DU COMITE SOCIAL ÉCONOMIQUE DE DARTY GRAND OUEST

La réunion s'est déroulée par le biais d'une conférence téléphonique eu égard au confinement partiel de l'ensemble du territoire Français

Début de séance : 14h00

Présents

Pour la direction

- M. DE LAPLAGNOLLE Éric - Directeur des Ressources Humaines
- Mme BRANGEON Mathilde – Responsable Ressources Humaines
- Mme TILLIT Audrey – Responsable Ressources Humaines

Invités pour la direction

- M. KOENIG Régis, Directeur Politique Service et Expérience Client,

Pour les membres titulaires EOT

- CFDT** - M. MARANDEAU Vincent
- M. ROSIEK Gérald
- M. PEZAT Jean-Noël
- CFTC :** - M. PHILIPOT Jean-Michel
- M. VAN DE ROSTYNE Philippe
- CGT :** - M. BEAUBOIS Iannis
- Mme ENYEGUE NKOLO Toua
- M. VILLA Francis
- Mme PASTERNAK Sylvie
- M. PERUCAUD Didier
- SL :** - M. DIOLOGEANT Marc
- M. HEREDIA Noël
- Mme. N'GOLET Nathalie

Pour les membres titulaires Cadre

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

Pour les membres titulaires A.M.

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

Pour les membres suppléants EOT

- CFDT :** - M. GRUDET Loïc
- SL :** - M. BARAN Gianni

Représentants Syndicaux

- CFDT :** - Mme DA ROCHA.PEREIRA Isabelle
- CFTC :** - Mme LELUBEZ Sabrina
- CGT :** - M. BRIULET Pascal
- SL :** - M. PANCHOUT Stéphane

Absents

- CFDT :** - M. FOUCHE Florent
- CFE-CGC :** - Mme BRACHET Caroline
- SL :** - Mme PRUDHOMME Corinne

Les votants sont les 16 élus titulaires, ainsi que les 2 membres suppléants présents soit 18 votants.

Ordre du jour

- 1 Information relative à la modification des ouvertures dominicales liées à la modification des dates des soldes d'été 2020 ;
- 2 Information et consultation relative au calendrier des ouvertures dominicales de l'année 2021 (*documents joints*) ;
- 3 Information et consultation sur la procédure d'inaptitude de monsieur Philippe DULAURANS, salarié du SAV de BEGLES (*document à venir*) ;
- 4 Information sur l'évolution du système de vente Darty Max (*Intervention de M. KOENIG*) ;
- 5 Demande d'information sur la prise de contrôle de l'activité vente au détail de produits électrodomestiques au sein de 30 Carrefour avec la présentation des sites Carrefour concernés par l'opération ;
- 6 Demande d'information sur la comptabilisation des heures travaillées des agents de maîtrises face à l'application de l'accord dérogatoire sur la modulation du temps de travail ? (*Explication : Historiquement, nombreux sont les agents de maîtrises à dépasser les 41h par semaine très régulièrement, l'accord dérogatoire impose un maximum de 10 semaines hautes, comment vont être comptabilisés les amplitudes horaires des AM ?*) ;
- 7 Plein de magasins ont, de leur propre chef, mis fin au Welcomer : quelle est la position de l'entreprise ;
- 8 Point à date sur les demandes d'indemnisation de l'Activité Partielle ;
- 9 Qu'en sera-t-il des Point à date sur le nombre de salariés concernés par l'Activité Partielle au titre de leur vulnérabilité ou de la garde d'enfants ;
- 10 Pour les salariés « à risque » les préconisations du gouvernement sur le site « .gouv.fr » dit de privilégier le télétravail ou alors le travail sans contact avec la clientèle : l'entreprise offre-t-elle la possibilité de reprise à des poste sans contact ou à contact réduit ? ;
- 11 Des masques tissus sont-ils en cours de commande ? Si oui quelle sera la dotation par salarié ? ;
- 12 Demande d'adaptation du rythme de travail des salariés, au regard des contraintes sanitaires obligatoires pour la santé et la sécurité des salariés. *À titre d'exemple, prendre quelques minutes de pause toutes les 2 heures de travail consécutives afin d'ôter le masque* ;
- 13 Demande d'information sur le mode de calcul du NPS ;
- 14 Règlement intérieur du Comité Social et Économique ;
- 15 Discussion sur les activités culturelles et sociales ;

1 Information relative à la modification des ouvertures dominicales liées à la modification des dates des soldes d'été 2020 ;

Mme TILLIT : Concernant les dimanches, nous avons 2 points à évoquer, vous n'êtes pas sans savoir que la date des soldes d'été a été modifiée, de ce fait nos demandes précédentes doivent être modifiées en conséquence. Nous recevons donc des modifications d'arrêtés municipaux pour autorisation d'ouverture le 19 juillet.

M. VAN DE ROSTYNE : Vous ne faites pas de consultation sur ce point ?

M. BRIULET : Concernant la modification des dimanches pour les soldes, avez-vous un décret qui vous autorise à faire cela ?

Mme TILLIT : Il n'y a pas eu un texte officiel mais la ministre du travail a incité les préfetures à contacter les mairies afin que le nécessaire soit fait de leur propre chef, nous ne faisons qu'appuyer les mairies.

M. BRIULET : Dans les textes, la modification ne pouvait se faire que 2 mois avant après c'était plus possible.

Mme TILLIT : C'est une période particulière, il n'y a pas de décret mais une communication ministérielle adressée aux préfets. Si la mairie ne nous autorise pas la modification, les magasins concernés n'ouvriront pas.

M. BRIULET : Le texte était clair avant la parole du ministre du travail. Pour l'instant c'est juste un usage.

Mme TILLIT : C'est aussi du à la période compliquée. Le gouvernement donne des moyens pour que la reprise se fasse dans de bonne condition.

M. VAN DE ROSTYNE : Je pense que le mieux serait de faire une consultation sur le sujet.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je n'ai pas de problème à faire une consultation sur le sujet.

M. BRIULET : Les annonces du gouvernement ont été sécurisées juridiquement jusqu'à présent et là, il me semble que ce n'est pas le cas.

Le résultat du vote et le suivant : **1 abstentions, 1 défavorable et 16 votes favorables.**

Cette consultation est approuvée par les élus du Comité Social Économique.

2 Information et consultation relative au calendrier des ouvertures dominicales de l'année 2020 (document joint) ;

Mme TILLIT : Avant de solliciter nos demandes de dérogations au repos dominical auprès des mairies, nous sollicitons l'avis du CSE. Cette liste correspond aux dimanches pour lesquels nous souhaiterions ouvrir, mais seule la décision du maire prévaut. Comme chaque année l'information et la consultation du CSE est faite en juin afin de répondre à la demande de la mairie d'Henin Beaumont qui sollicite un retour avant le 30 juin.

Information et consultation du CSE DARTY GRAND OUEST de L'UES DARTY GRAND OUEST sur les ouvertures dominicales 2021

Comme chaque année, la Direction entend solliciter l'autorisation, auprès des mairies, d'ouvrir ses magasins les dimanches suivants :

- 3 janvier 2021,
- 10 janvier 2021 (soldes d'hiver),
- 2 mai 2021 (French Days),
- 23 mai 2021 (fête des mères),
- 27 juin 2021 (soldes d'été),
- 5 et 12 septembre 2021 (Back to School – rentrée scolaire),
- 28 novembre 2021 (Black Friday),
- 5 décembre 2021,
- 12 décembre 2021,
- 19 décembre 2021,
- 26 décembre 2021.

Mme TILLIT : Avez-vous des commentaires ?

M. BEAUBOIS : J'aimerais motiver notre avis, nous sommes défavorables pour plusieurs raisons, au fil des années, le nombre de dimanches travaillés ne cesse d'augmenter en raison de l'allongement de la durée des soldes, de la mise en place d'opérations commerciales (Back to School, Black Friday...). Ces ouvertures ont également un impact sur les entreprises avec lesquelles nous collaborons et pour finir, une partie des salariés estime que le dimanche doit être consacré à la famille et à diverses activités personnelles. Pour ces raisons, j'invite les élus CGT à donner un avis défavorable à cette consultation.

Mme LELUBEZ : La CFTC s'abstiendra pour cette consultation car le principe du repos dominical doit rester la règle mais autorise les exceptions surtout pendant cette crise sanitaire qui n'a pas fini ses ravages.

M. DIOLOGEANT : Pour le Syndicat Libre nous voterons défavorable pour les mêmes raisons que la CGT.

M. MARANDEAU : La CFDT s'abstiendra pour cette consultation.

M. HARRE : La CFE-CGC s'abstiendra également.

M. VILLA : Une petite question concernant les zones touristiques internationales, vous n'avez pas volonté d'augmenter le nombre de dimanches ouverts ?

Mme TILLIT : Effectivement la législation nous autoriserait à ouvrir tous les dimanches mais nous n'avons pas la volonté d'ouvrir plus de dimanche dans ces zones. Pour rappel il existe un accord sur le travail du dimanche avec des contreparties pour les salariés de ces zones touristiques.

Je vous propose de passer à cette consultation.

Le résultat du vote et le suivant : **9 abstentions et 9 votes défavorables.**

Les ouvertures dominicales pour l'année 2021 ne sont pas approuvées par le Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest.

3 Information et consultation sur la procédure d'inaptitude de monsieur Philippe DULAURANS, salarié du SAV de BEGLES (document à venir) ;

M. VILLA : Avant d'aborder le cas d'inaptitude, je voulais vous faire part de mon étonnement, nous avons reçu par mail début juin des demandes de consultation pour inaptitude, je suis très étonné de recevoir des mails pour ces cas d'inaptitude, j'estime que cela doit être traité lors de réunion CSE, cela doit faire l'objet d'un échange sur les possibilités de reclassement et surtout pas d'un vote sans transparence.

Mme TILLIT : Effectivement, j'ai adressé à tous les membres un mail après validation avec le secrétaire du CSE et les DSCC, cette démarche nous est offerte par le code du travail, au regard de la période assez complexe et des dossiers présentés, il nous a semblé opportun de ne pas laisser la situation en l'état pour le salarié et donc de ne pas attendre le prochain CSE pour avancer sur le sujet.

M. VILLA : Mais il y a eu beaucoup de réunion sur la période, nous aurions pu traiter le sujet.

Mme TILLIT : Pendant la période de confinement il a été plus difficile de procéder à des recherches de postes pour le reclassement, c'est ce qui nous a amené à l'envoi de ce mail.

M. HEREDIA : Après avoir regardé les textes, il semble que ce mode de consultation tient la route.

Mme TILLIT : C'est inédit face à la situation, peut-être qu'à l'avenir nous réutiliserons ce procédé, nous avons respecté nos obligations.
Nous n'avons pas volonté de faire l'ensemble des futures consultations pour inaptitude avec ce principe comme vous pouvez le constater sur ce CSE.

Mme BRANGEON nous présente le document sur l'inaptitude de M. DULAURANS.

Mme N'GOLET : Ce salarié a déjà travaillé au CTT dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, son adaptation au poste a été très difficile car la gestion des appels entrants est compliquée pour un salarié qui a passé 40 ans en tant que technicien à domicile.

Il a été soutenu par les équipes du CTT, il a passé finalement 6 mois en temps partiel avant que la sécurité sociale ne lui demande une reprise à 100%.

Les problèmes ont commencé à partir de là car il n'a pas supporté d'être à 100% en prise d'appels entrants. Il a sollicité son responsable pour l'informer de la situation et suite à une nouvelle visite à la médecine du travail, il a été déclaré inapte à son poste.

Selon moi, lui proposer un poste en reclassement, identique au poste qu'il n'a pas réussi à supporter n'est pas acceptable. Concernant les postes de vendeurs, il est à 2 ans de la retraite, il ne se voit pas à ce poste. Les propositions existent mais aucune n'est acceptable selon lui. Il a toujours été fier de travailler à DARTY, il aurait aimé qu'on lui trouve un poste adapté au sein du SAV notamment sur l'assistance technique client (ATC).

M. BEAUBOIS : Pour compléter, il a été surpris de la manière d'acter son passage du SAV vers le CTT dans le cadre de son temps partiel thérapeutique. Un matin, son directeur lui a dit : « tu vas travailler en haut, maintenant c'est comme ça... ». Cela ne lui a pas été proposé mais plutôt imposé.

C'est un salarié qui a toujours travaillé en SAV et qui s'oriente plus vers cette structure pour un reclassement. Je suis surpris que des postes SAV au petit ou gros électroménager ne convienne pas malgré les outils électriques notamment pour visser et dévisser.

C'est un salarié qui est motivé pour travailler à l'ATC, il a beaucoup d'expérience comme l'a dit Nathalie, il a du savoir-faire et les connaissances au SAV, à 2 ans de la retraite, il pourrait transmettre ses connaissances et son savoir-faire. D'autant plus que vous nous avez annoncé votre volonté de recruter des techniciens dans les mois à venir pour répondre à vos ambitions sur la DARTY MAX.

M. HEREDIA : Après avoir échangé lors de la préparatoire de la veille, avec tous les discours que nous entendons sur le recrutement de techniciens dans les mois à venir, je suis étonné qu'un responsable de service n'utilise pas les compétences de ce salarié pour l'ATC. J'ai beaucoup de mal à comprendre.

Mme BRANGEON : Pour avoir échangé avec le salarié, nous n'avons pas la même version que vous, concrètement, quitter l'entreprise par rapport à des problèmes santé lui conviendrait.

M. BEAUBOIS : Si la solution alternative à la sortie est de passer ses journées à prendre des appels entrants au CTT, effectivement il préfère quitter l'entreprise mais maintenant il y a certainement d'autres postes possibles au regard de son expérience et des années qui lui reste à faire.

M. DE LAPLAGNOLLE : C'est justement à l'ATT comme technicien au téléphone qu'il peut apporter son savoir-faire et son expérience.

Mme N'GOLET : Au départ je pense qu'on lui a fait croire qu'il pourrait apporter son expérience mais il n'a géré que des appels entrants.

M. BEAUBOIS : Vous lui avez fait faire un travail de généraliste, ce n'est pas dans ses capacités.

M. HEREDIA : Dans le cadre de l'ATC, contrairement au CTT, il continuerait à voir ses collègues, à les aider, ce n'est pas le même travail.

M. DE LAPLAGNOLLE : Le poste proposé est bien un poste d'assistant technique.

M. MARANDEAU : Assistant technique et ATC sont donc deux postes différents ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Un assistant technique fait du démontage de panne SAV.

Mme N'GOLET : N'importe quel salarié peut faire le travail d'Assistant Technique sans pour autant avoir l'expérience de Technicien.

M. MARANDEAU : La question que je me pose est de savoir si un salarié qui passe ses journées à répondre au téléphone et un salarié qui démonte des pannes SAV s'appelle assistant technique.

Mme ENYEGUE N'KOLO : Non cela s'appelle un technicien. Au CTT il y a des techniciens, des assistant technique et des généralistes.

M. MARANDEAU : Donc ce monsieur est technicien de formation et au lieu de lui proposer un poste de technicien on lui propose un poste d'assistant technique.

La question qu'on peut donc se poser, y a-t-il des postes de techniciens au centre d'appels à pourvoir ?

L'entreprise est dans son obligation de proposer des postes à pourvoir dans le cadre de son reclassement professionnel. C'est sur ce point que je demande une réponse.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous avons recherché l'ensemble des postes disponibles y compris ceux de techniciens ; l'équipe est complète.

M. HEREDIA : Encore une fois concernant l'ATC, je ne comprends pas qu'on n'utilise pas ses compétences.

M. VILLA : Je trouve cela étonnant aussi sachant qu'il arrive que nos salariés à l'ATC aident les autres filiales à cause de l'activité. Je pense qu'il y a des possibilités.

M. MARANDEAU : La question est donc de savoir si l'entreprise a des postes de techniciens à pourvoir sur l'ATC, d'autant plus qu'avec les perspectives de déploiement de la DARTY MAX et de tous ce qui nous a été présenté récemment, nous sommes en droit de penser que ce monsieur aurait tout intérêt à nous apporter ses compétences dans le centre technique quitte à gérer un sureffectif temporaire car dans la logique économique Darty Max, si Darty Max fonctionne, le SAV fonctionne. Je pense que nous pourrions absorber un sureffectif temporaire à l'ATC avec le turnover que nous avons ce n'est pas in envisageable.

M. BEAUBOIS : Toujours est-il, par rapport à tout ce qu'on vous a dit, les trois propositions de reclassement sont déconnectées de ses compétences, c'est dommage au regard de son expérience.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je ne suis pas d'accord pour que l'on dise qu'un poste d'assistant technique est déconnecté de ses compétences. Vous savez comment fonctionne l'ATC, c'est par roulement entre les techniciens de chaque base technique. Il n'y a pas de poste existant à proprement parler sur ce métier. Les échanges que nous avons eu avec le salarié sont différents des vôtres visiblement.

M. DIOLOGEANT : Je pense qu'il y a beaucoup de divergences entre les propos du salarié avec les élus et le service RH.

M. MARANDEAU : Le salarié peut avoir un double discours mais il n'empêche pas moins que l'entreprise doit présenter l'ensemble des postes disponibles à pourvoir.

M. DE LAPLAGNOLLE : À ce jour il n'y a pas de poste d'atticiste en tant que tel et pas seulement à Bègles.

M. VILLA : Je ne suis pas d'accord avec vous, je connais des atcistes en poste permanent.

M. HEREDIA : Si l'entreprise le veut, elle trouve toujours des solutions, même en dehors du cadre.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous vous consultons aujourd'hui sur une liste de postes disponibles maintenant dans le cadre de son reclassement, nous allons regarder ce qui est envisageable par la suite.

M. BEAUBOIS : Pour information, à Bègles l'atticiste est en poste permanent, il y a une incompréhension, car lors de son temps partiel thérapeutique, on lui a présenté son poste comme étant celui d'un assistant technicien sauf que dans le réel il n'a fait que de l'appel entrants, ce qui n'est pas le rôle d'un assistant technicien. Forcément le salarié a identifié le poste proposé dans votre liste comme étant un poste que de prise d'appel entrants et il ne se voit pas faire cela. Il faudrait peut-être lui expliquer le rôle d'un assistant technique.

M. HEREDIA : Je voudrais revenir sur la gestion de ce salarié sur le site. Après échange avec Nathalie, ce salarié n'était pas sur les plannings, pas prévenu des horaires ni des jours d'ouverture, ce n'est quand même pas la meilleure manière d'intégrer un salarié.

Mme BRANGEON : À ce stade de la procédure rien n'est définitif, nous avons le temps d'échanger avec le salarié, je vous invite à vous prononcer sur la liste des postes à pourvoir.

Le résultat du vote et le suivant : **5 abstentions et 13 défavorable.**

Cette consultation n'est pas approuvée par les élus du Comité Social Économique.

4 Information sur l'évolution du système de vente Darty Max (Intervention de M. KOENIG) :

M. DE LAPLAGNOLLE : Avant de donner la main à Régis qui va nous présenter l'évolution du système de rémunération de la DARTY MAX, je vous rappelle que depuis le lancement un groupe de travail a été monté autour de Régis auquel participe un représentant de chaque UES, pour DGO c'est Vincent qui fait partie de ce groupe. Nous avons souhaité communiquer en CSE le fruit de ces échanges.

Nous allons vous projeter la présentation issue des échanges du groupe de travail.

(Projection de la présentation)

M. KOENIG : Nous sommes là pour parler du projet d'évolution de prime service sur la DARTY Max l'objectif étant de pallier à tous les points qui nous ont été remonté concernant la rémunération des vendeurs.

Pour faire un bref retour en arrière, DARTY Max c'est un lancement réussi c'est un produit innovant qui n'a pas d'équivalent au monde c'est important pour nous.

Dorénavant nous souhaitons mettre le service DARTY Max au cœur de la stratégie de la marque DARTY et même au-delà au cœur de la stratégie de la diversification du groupe cela nous permet d'utiliser le service après-vente comme une arme de différenciation. Ce service permet de Capitaliser sur la puissance du service après-vente.

Cela permet également de gagner des parts de marché en valeur car il y a une stratégie de monter en gamme, on sait que nos clients sont prêts à payer plus cher les produits s'ils ont la certitude que ces produits vont durer plus longtemps. DARTY Max c'est l'allongement de la durée de vie des produits, cela nous permet également de gagner des parts de marché en volume ce service va fidéliser les clients. Il faut savoir que chez nos clients, 50% de leur électroménager ne vient pas de chez DARTY.

Nous avons donc un vrai enjeu de fidélisation.

Enfin, la sécurisation des revenus du groupe, vous savez que l'extension de garantie pèse lourd dans les comptes d'exploitation de DARTY en termes de revenus et de marges, le contexte réglementaire est très incertain notamment au regard du conseil citoyen qui propose d'allonger la garantie des produits de 7 à 10 ans. On voit que c'est un sujet qui revient de plus en plus fréquemment. La garantie légale risque de passer à 5 ans et dans cette situation nous aurons plus de PSE à proposer. DARTY MAX est un service par abonnement, cela permet de protéger le groupe sur la perte de ces revenus futurs.

M. BEAUBOIS : Effectivement si la garantie légale passe à 5 ans, on pourrait imaginer une extension de garantie à 10 ans par exemple. Les vendeurs connaissent bien le service et cela ne bouleverserait pas les vendeurs.

M. KOENIG : C'est quelque chose que nous avons regardé, le coût pour le client est beaucoup trop élevé, cela revient à doubler le prix du produit quasiment, on pense que peu de clients seraient intéressés. Nous sommes obligés de passer à un modèle par abonnement, nous devons lisser le coût pour le client.

Ce modèle d'abonnement est important pour le groupe en termes de sécurisation des équipes de SAV qui dépendent des revenus du groupe. Cela apporte une solidité financière que nous ne pouvons pas avoir avec nos autres services.

Comme je vous l'ai dit ce lancement a été un succès nous sommes habitués avant de l'extension de garantie depuis 40 ans comme vous le disiez c'est un gros changement et nous y avons mis les moyens car nous avons formé 8000 collaborateurs sur un mois. Nous avons mis des primes de vente de services élevées à sept euros cela a été très bien accueilli par les équipes.

À date nous avons plus de 70 000 abonnés avec un rythme de recrutement entre 500 et 600 par jour.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Vous avez annoncé une prime élevée à 7 euros sur ce service, permettez-moi de vous dire que les vendeurs ne le perçoivent pas comme ça.

M. KOENIG : Je compare cela à une prime d'extension de garantie qui est en moyenne à 4,20€.

M. PERUCAUD : Je rebondi sur le fait que lors d'une vente avec plusieurs produits le vendeur gagne plusieurs fois la prime PSE alors que dans ce cas-là il perçoit uniquement une fois la prime DARTY Max.

M. KOENIG : C'est un des points qui nous a été remonté, il y a également la question des clients abonnés DARTY MAX qui viennent faire des achats en magasin, c'est une inquiétude sur la perte de revenus futurs.

Dernier point, suite au succès de ce lancement il ne faut pas oublier que nous avons une longueur d'avance sur nos concurrents, nous devons absolument capitaliser sur notre avance en accélérant la transformation. Notre souhait est bien de remplacer l'extension de garantie par DARTY MAX.

M. BEAUBOIS : Je voudrais vous alerter sur les conditions de vente de ce service dans certains magasins, une partie des ventes se sont fait avec de fortes remises, à voir si les contrats vont perdurer dans les années. C'est à surveiller. Le service DARTY MAX est davantage destiné à une clientèle qui arrive en fin de garantie, cela va plus intéresser cette clientèle que celle qui achète ses premiers équipements électroménagers. Je vous encourage à continuer à envisager d'autres services pour palier à l'éventualité d'un échec de la DARTY MAX.

M. KOENIG : Vous avez totalement raison, il s'agit d'une activité de gestion d'abonnement et dans cette activité il faut faire attention aux résiliations, il y a 1 an d'engagement, les premières résiliations vont éventuellement se faire sur octobre/novembre, il faudra surveiller cela de très près.

M. BEAUBOIS : De la même manière, certains clients sont totalement réfractaires au système par abonnement, je vous invite à envisager un service sans abonnement.

M. KOENIG : C'est un frein pour environ 8% de nos clients, nous travaillons sur le sujet, je vous remercie de votre remarque.

M. PERUCAUD : Avez-vous le taux d'utilisation de la DARTY MAX ?

M. KOENIG : Nous le suivons mais c'est un taux que nous ne communiquons pas car si celui-ci était connu il serait facilement envisageable de copier notre service. Ce que je peux vous dire c'est que nous sommes complètement en phase avec nos prévisions.

Contrairement avec les services d'assurances, nous avons envie que les clients utilisent DARTY MAX, c'est une solution de réparation mais également une solution de fidélisation de notre clientèle.

Idéalement, il faudrait que chaque client utilise le service au moins 1 fois par an.

M. VAN DE ROSTYNE : Au niveau des SAV, avez-vous la certitude que les équipes vont être en capacité de suivre la demande ?

M. KOENIG : Nous sommes en recherche active de techniciens dès aujourd'hui nous avons 300 postes ouverts sur la France afin de pallier à la demande. Aujourd'hui les sollicitations des clients DARTY MAX sont absorbées par nos effectifs car nous savons que les taux de panne baissent et cela compense. Quand on projette cela sur les années futures, nous savons qu'il est nécessaire de recruter.

M. HARRE : Quand DARTY MAX est sorti vous avez constaté un volume de vente au niveau des attentes en revanche sur les franchisés c'était une catastrophe, cela va-t-il évolué ?

M. KOENIG : Aujourd'hui les magasins franchisés n'ont pas conscience de l'importance de DARTY MAX, nous sommes en train de relancer les franchisés, le problème n'est pas que sur la DARTY MAX mais sur l'ensemble des services. Certains d'entre évoquent des problèmes de rentabilité mais s'ils étaient au niveau des attentes sur la vente de services n'en aurait pas ce problème.

M. HARRE : Les magasins intégrés se battent pour être au niveau des attentes en matière de vente de services c'est dommage de constater que les franchisés ne font pas de même. C'est irrespectueux pour notre enseigne.

M. ROSIEK : C'est d'autant plus vrai que la progression de DARTY se fait plus par le développement de la franchise que par les intégrés. Ce problème risque de s'accroître.

M. KOENIG : C'est un problème global nous ne pouvons pas engager de la communication sur la DARTY Max d'un côté et tenir un discours différent dans les magasins franchisés c'est de l'argent gaspillé.

M. BRIULET : Avez-vous identifié les causes de la non vente de DARTY Max dans la franchise ?

M. KOENIG : Les causes sont multiples et nous avons encore du travail avant de bien comprendre leurs motivations à ne pas vendre les services d'une manière générale.

Côté magasin intégré nous avons l'habitude depuis très longtemps de vendre du service ce n'est pas forcément le cas de magasin qui basculerai à la franchise il faut un temps d'adaptation important.

Je continue la présentation.

Un des principaux freins de la DARTY Max était la rémunération pour les vendeurs par rapport à la PSE dans certains cas c'est euros c'est beaucoup mais dans d'autres c'est moins surtout lors de la vente de Multi produit.

Nous avons identifié également l'impact sur le long terme quand j'ai vendu la DARTY Max je n'ai plus de service à proposer à mon client et en dernier.

Nous avons également une problématique identifiée de formation et d'argumentaire de vente, nous avons fait un lancement très réussi avec beaucoup de gens formés sur ce nouveau service mais nous n'avons pas élaboré de techniques de vente.

Comme ce service est unique sur le marché, pour élaborer cette technique de vente il nous a fallu attendre de connaître les arguments qui fonctionnent et les arguments qui ne fonctionne pas. Nous avons laissé les salariés inventer leurs propres techniques de vente avec plus ou moins de succès.

Depuis le lancement nous avons acquis de l'expérience et des modules de formation ont été élaborés. Les chefs des ventes vont redescendre ces formations auprès des leurs équipes. Il faut que chacun monte en compétence.

Un des autres freins remontés c'est la souscription impossible sur tablette, les développements sont terminés et cela va se déployer progressivement sur l'ensemble des magasins digitalisé.

Nous savons que la cohabitation est difficile entre DARTY PLUS et DARTY MAX. Nous avons décidé de stopper la vente de DARTY PLUS en magasin et nous avons intégré la livraison gratuite sur le GEM dans la DARTY MAX depuis le premier juin.

Enfin nous avons beaucoup de demandes des vendeurs pour faire des opérations commerciales en magasin. Des offres sont en test, nous statuerons à la rentrée sur l'offre la plus intéressante à mettre en place.

M. HARRE : Concernant la remise, ne serait-il pas intéressant d'offrir des mois d'abonnement plutôt que de faire de la remise sèche ?

M. KOENIG : Toutes les opérations faites sous cette forme ont fait que les clients s'abonnent puis résilient car il n'y a pas d'engagement. Nous réfléchissons à plusieurs possibilités, je ne sais pas vous dire à date la meilleure solution commerciale.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Concernant les salariés, avez-vous envisagé une offre pour le personnel ?

M. KOENIG : Nous y pensons, une opération va être faite pour le personnel mais nous travaillons encore dessus.

M. VAN DE ROSTYNE : Comment différenciez-vous ce service avec ceux proposés par les organismes bancaires ?

M. KOENIG : Plusieurs choses, nous sommes le premier SAV de France et c'est un point important de différenciation. Nous avons aussi des délais d'intervention sur 24h, il n'y a pas de dossier compliqué à remplir ou de facture à avancer. Et dernière chose, DARTY max allonge la garantie au-delà de 5 ans contrairement aux services proposés par les banques.

En France, le SAV est associé à DARTY, c'est notre principal atout de différenciation.

M. HEREDIA : Sachant que vous parlez des SAV, nous savons que nous sommes tous en organisation par filiale, quel est l'impact de l'utilisation du service DARTY MAX sur les comptes du SAV ?

M. KOENIG : Les coûts vont augmenter sachant l'augmentation du nombre de techniciens, nous surveillons cela de près. Il a été prévu que les coûts du SAV augmentent.

M. HEREDIA : Je ne suis pas certain que la vision que vous avez sur le souhait d'utilisation du service DARTY MAX par nos clients soit partagé par les SAV.

M. KOENIG : C'est logique, les SAV sont pilotés pour avoir une maîtrise du coût unitaire et avoir la performance économique maximale, si les volumes augmentent, même si ont maîtrisé le coût unitaire les coûts totaux vont augmenter. C'est largement compensé par les recettes du service DARTY MAX.

M. HARRE : Avant il y avait la GAS (Garantie à servir) au niveau des magasins, cela va-t-il être remis en place ?

M. KOENIG : Je ne suis pas responsable du pilotage des comptes donc je ne pourrais pas vous répondre.

M. DE LAPLAGNOLLE : Il me semble que j'avais répondu qu'il n'y a pas de reversement sur les comptes du SAV pour la vente de DARTY max. Comme le dit Régis, il faut regarder cela globalement. Le pilotage du SAV ne se fait pas que par les coûts. DARTY MAX ne remet pas en cause la pérennité du SAV.

M. KOENIG : Si vous regardez les comptes de l'UES, le reversement des abonnements DARTY MAX sont bien intégrés dans l'UES.

M. VAN DE ROSTYNE : Les ventes DARTY MAX sont dans les comptes des magasins et les SAV vont se déplacer gratuitement chez les clients. Les comptes des SAV vont être déficitaires dans cette situation comment allez-vous équilibrer vos comptes ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Le SAV c'est une ligne de coût compensé par des recettes, cela ne se regarde pas comme ça, il faut le voir d'un point de vue global. Il faut simplement surveiller le coût unitaire des SAV.

M. VAN DE ROSTYNE : Ce n'est pas le discours que l'entreprise avait lors de l'annonce de la fermeture de certains SAV, je m'inquiète simplement du fonctionnement global de la DARTY MAX et du SAV.

M. DE LAPLAGNOLLE : Ce qui a été fait était dans un contexte d'activité SAV en baisse continue depuis des années, DARTY MAX est un service qui va remettre le SAV sur le devant de la scène et dont l'objectif est de fidéliser nos clients par son utilisation. Nous ne sommes plus dans le même contexte, si DARTY MAX a le succès escompté nous allons avoir sans doute une augmentation de l'activité SAV. Il n'y a pas de sujet économique sur le SAV aujourd'hui.

M. KOENIG : Concernant la rémunération, le constat, partagé lors du groupe de travail, est qu'il fallait se fixer 5 objectifs.

Le premier objectif pour moi c'est une rémunération au moins identiques voir supérieur Vs la vente de PSE. Il est important que les bons vendeurs gagnent autant voire plus qu'avant, c'est un sujet de fidélisation.

Le deuxième objectif découle du premier c'est compenser la non vente future de PSE. Il faut que le vendeur puisse toucher autant lors de futures ventes que s'il avait vendues une PSE.

Il faut également traiter le problème de vente en multi produit et régler le problème de montée en gamme, quand le vendeur joue le jeu, c'est important qu'ils perçoivent une prime plus importante que quand il vend un produit entré de gamme.

Enfin il faut passer un message fort au réseau de vente que l'ont souhaité remplacer la PSE par DARTY MAX pour que tous les salariés prennent le virage et qu'il n'y ait plus d'ambiguïté.

Le mécanisme que nous souhaitons mettre en place c'est un principe de doublement de la prime article, à la fois lors de la vente d'une DARTY MAX mais également lorsque le client revient faire des achats de produits concernés par le service.

En parallèle de ce doublement de prime article, une prime de 4 euros sera versée lors de la vente du service.

Information supplémentaire, lorsque le client revient et uniquement dans ce cas-là, nous allons appliquer une prime minimum d'1 euro sur les produits.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Dans l'exemple que vous montrez, le vendeur est perdant par rapport à l'ancien système de rémunération.

M. KOENIG : Pas par rapport à la PSE, à court terme, nous allons arrêter de vendre de la PSE pour basculer sur DARTY MAX, l'enjeu est donc que les vendeurs qui vendent de la DARTY MAX maintiennent voire améliorent leurs rémunérations. On compare donc ces systèmes, dans l'exemple présenté, le vendeur perçoit plus en vendant DARTY MAX qu'en vendant une PSE.

Une fois la DARTY max vendue, le pari que nous faisons est que le vendeur aura plus d'énergie à faire de la montée en gamme et donc à augmenter ses primes.

M. BARAN : Pourquoi vous n'êtes-vous pas laissé la prime vendeurs à 7 euros pour motiver davantage les équipes ? Deuxième question le calcul dans les logiciels se fera-t-il automatiquement ou ce doublement nécessitera-t-il l'intervention des directeurs de magasins ?

M. KOENIG : Nous n'avons pas laissé la prime de la DARTY Max à sept euros car cela coûte trop cher et nous ne voulons pas compromettre l'équilibre économique de l'entreprise.

Concernant votre deuxième question, ce calcul sera automatiquement fait dans les systèmes, il ne sera pas visible immédiatement, nous travaillons dessus afin que chacun puisse y avoir accès.

M. VAN DE ROSTYNE : Mais le vendeur n'a aucune influence sur les primes articles, Comme cela reste une variable d'ajustement pour la direction je pense que le vendeur ne va pas gagner davantage notamment sur les périodes de forte de commerce. Nous savons que l'entreprise joue sur ce paramètre pour gérer la masse salariale.

M. KOENIG : Le fait de bouger la prime article c'est quelque chose qui existe depuis très longtemps et je pense que cette flexibilité a beaucoup d'avantages notamment sur l'orientation des ventes et le contrôle de la masse salariale, cela a permis de faire de l'entreprise ce qu'elle est aujourd'hui.

M. BARAN : Concernant la vente de produits EPF et TQ, la prime sera-t-elle doublée de la même manière que les autres produits ?

M. KOENIG : Concernant les EPF la réponse est oui car la valeur de la prime est appliquée automatiquement. Concernant les TQ, c'est une mécanique différente, pour l'instant la surprime ne sera pas doublée. Nous allons regarder pour homogénéiser le fonctionnement entre filiale ensuite.

M. BARAN : Cela pourrait être doublé manuellement en attendant ?

M. KOENIG : Nous allons regarder cela.

M. BRIULET : J'aurais besoin d'une précision, vous doublez la prime DARTY max une fois que le client possède l'abonnement et ce peu importe le vendeur ?

M. KOENIG : La simple prime n'existe plus, elle est tout le temps doublée si le client à DARTY max. L'enjeu est que le vendeur fasse une montée en gamme quand le client à DARTY max afin de valoriser le choix durable. Nous économisons le temps de la vente PSE pour faire de la montée en gamme.

M. BARAN : Vous parlez de SAV à long terme, un client garantie 10 ou 15 ans par la DARTY max ne va pas renouveler son parc, nous allons moins vendre en magasin.

M. KOENIG : Complètement, mais nous faisons le pari que nous allons augmenter nos parts de marché dans les prochaines années par la DARTY max et donc recruter des nouveaux clients.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Vous nous présentez des documents avec des primes PSE qui ne correspondent pas à la réalité de DGO, vous allez sans doute baisser les primes sur ce service. Vous baissez la prime DARTY MAX et vous baissez les primes PSE, je ne vois pas ce qu'il y a d'attractif pour les vendeurs.

M. KOENIG : Je vous propose de faire un bilan concret au mois d'octobre pour voir l'évolution de la rémunération. Effectivement nous allons baisser les primes PSE afin d'orienter nos équipes à vendre DARTY max.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Les vendeurs doivent construire le fichier client DARTY max pour en tirer les fruits d'ici 1 à 2 ans.

M. KOENIG : C'est important de garder l'avance face à nos concurrents.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Aujourd'hui les vendeurs n'ont pas de visibilité sur le réel doublement des primes, rien ne l'indique sur les bulletins de salaire, comment garantir aux équipes la bonne application du système de rémunération ?

M. KOENIG : C'est vrai, j'aurais aimé vous présenter un modèle incluant cette visibilité en temps réel, cela se fera peut-être sur septembre/octobre.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Vous avez rappelé l'intérêt de faire une montée en gamme avec DARTY max, il arrive que les primes soient moins intéressantes sur des produits plus coûteux, espérons que la logique des primes respectera celle de la montée en gamme.

M. KOENIG : Il y a une raison, la marge doit sans doute être meilleure en valeur absolue.

M. BARAN : Envisagez-vous de faire évoluer à la baisse la rémunération de DARTY max si le service fonctionne bien, nous savons que c'est une habitude chez DARTY.

M. KOENIG : Ce n'est pas envisagé, nous voulions rémunérer DARTY max à la même hauteur que la PSE, le fait de doubler la prime article nous fait augmenter la rémunération moyenne des vendeurs mais le calcul est simple pour les équipes.

M. VAN DE ROSTYNE : Avez-vous prévu un maintien de salaire dans les premiers mois du nouveau système de rémunération afin d'éventuellement limiter un impact négatif de ce nouveau système ?

M. DE LAPLAGNOLLE : L'objectif de ce nouveau système n'est pas de diminuer la rémunération des vendeurs mais bien de l'augmenter. Nous n'avons pas prévu de garantie de salaire dans ces conditions.

M. BEAUBOIS : Au niveau des ventes internet, nous savons que certains services sont moins chers sur internet, dans ce cas précis et pour le bon déploiement de DARTY max il serait plus que conseillé qu'il n'y ait pas de différence entre le site internet et les magasins.

M. KOENIG : Le fait de ne pas vendre de service sur le web est un problème pour le groupe, la rentabilité de DARTY passe par la vente de service. Il faut trouver la bonne articulation entre les ventes web et magasin. Pour réussir à vendre des services sur internet, on est parfois obligé de les vendre à un prix différent. Des tests ont été effectués avec la volonté de ne pas créer trop de différence entre les deux canaux de distribution. Ils n'ont pas été concluants.

Nous envisageons de vendre DARTY max sur le web mais en post achat, essentiellement par du rappel client avec des mécaniques commerciales différentes des magasins. Cela ne se verra pas au moment d'acheter sur internet.

M. BEAUBOIS : C'est important pour les vendeurs, il ne faut pas que les clients viennent chercher les renseignements en magasin et achètent sur internet.

M. KOENIG : Nous veillerons à cela, il ne faut pas se rajouter des difficultés dans un challenge aussi important que celui-là.

M. MARANDEAU : Pouvez-vous faire un focus sur la formation des équipes ? Les argumentaires de vente doivent s'améliorer pour arriver à vos objectifs.

M. KOENIG : J'ai souhaité que l'encadrement soient prioritairement formés afin de transmettre la formation aux équipes de vente.

Ils sont actuellement en formation sur les techniques de vente et sur le coaching à faire auprès des équipes. Du matériel de formation va être mis à disposition avec de la réalité virtuelle.

M. MARANDEAU : La problématique est que l'encadrement dans les magasins, ce ne sont pas des formateurs dans l'apprentissage des techniques de vente, ces équipes ont déjà beaucoup de travail, j'ai bien peur que la transmission des techniques de vente se résume par une augmentation de la pression sur les vendeurs. Je vous invite fortement à revoir ce système de formation et à organiser au plus vite du présentiel avec des formateurs compétents. Je reste persuadé qu'en sortant un salarié de son cadre de travail, la formation est mieux assimilée et le retour sur investissement est meilleur pour le groupe.

M. KOENIG : Je prends note, l'ordre dans lequel nous le faisons est le bon, la technique de formation va au-delà de la DARTY max, nous intégrons dans toutes les formations GEM des composantes de la formation DARTY max.

M. HEREDIA : DARTY max sera-t-il étendu à d'autres familles que le GEM ?

M. KOENIG : Nous y travaillons, je ne peux pas vous dire quand, nous voulions réussir le lancement avant tout.

Pour continuer, concernant la PSE, nous envisagions d'arrêter la PSE, nous savons que des clients restent réfractaires à l'abonnement et nous devons garder une solution à proposer. L'idée est qu'un maximum de clients souscrivent à DARTY max sans fermer complètement la PSE.

C'est pourquoi nous allons baisser d'environ 30% les primes PSE, le groupe de travail nous a demandé d'être transparent et progressif sur ce sujet. La baisse devait se faire au 1er juillet mais finalement la baisse va commencer en septembre sur 2 ou 3 palier d'ici la fin d'année.

M. DIOLOGEANT : La rémunération des pôles services sera-t-elle identique à celle des vendeurs ?

M. KOENIG : La rémunération va être identique mais nous allons tester une mécanique différente cet été (challenge pôle services).

M. MARANDEAU : Je trouve cela intéressant que les CPS participent à la vente de la DARTY max sous la forme d'un challenge cependant n'oubliez pas que les CPS ne sont pas des vendeurs et par conséquent n'ont pas à être objectivés. Tant que cela reste sous la forme de challenge c'est acceptable, dès l'instant où vous mettez en place des objectifs de vente de services, nous ne pourrions pas cautionner.

M. KOENIG : C'est entendu.

Je vous propose de vous faire un retour sur octobre des effets de la nouvelle rémunération de DARTY max.

M. HEREDIA : Au vue de tout ce qui s'est passé autour de la DARTY max, du lancement à la présentation en comité de groupe et la création d'un groupe de travail, une des leçons à tirer de tout ça ne serait-elle pas que ce type de projet aussi important doit se faire en concertation avec les salariés et leurs représentants ?

M. DE LAPLAGNOLLE : C'est la première fois qu'un groupe de travail est créé et les personnes y ayant participé considèrent que c'est une bonne expérience, cela nous encourage à poursuivre dans cette voie.

M. MARANDEAU : J'ai apprécié participer à ce groupe de travail, il n'en demeure pas moins que les décisions d'un groupe de travail sont prises par l'entreprise, nous avons pu amender, échanger et cela beaucoup plus que ce j'ai pu connaître chez DARTY auparavant et je trouve que c'est une très bonne chose et que cela doit continuer.

M. KOENIG : Le projet n'aurait pas eu cette tête là si le projet avait été fait sans ce groupe de travail et je remercie Vincent et les autres membres du groupe de travail, cela a été très constructif, beaucoup de modifications ont été faites même si, comme vous le disiez, nous avons fait les arbitrages. Je pense que nous avons un bien meilleur projet que si nous l'avions développé tout seul.

M. HEREDIA : Vous avez travaillé tout seul dans un premier temps et personne ne niera que c'est un gros travail, au final des remontées de terrain et les vendeurs, il y avait beaucoup de choses négatives au départ. La création d'un groupe de travail cela ne s'est pas fait par hasard.

M. KOENIG : Nous estimons que le lancement est réussi, évidemment quand on fait un changement de cette ampleur c'est compliqué d'embarquer tout le monde, il y avait un sujet de confidentialité. Nous savions qu'il y avait un sujet sur la rémunération, nous avons intégré les remarques du groupe de travail 6 mois après, je pense que nous avons réagis assez vite et j'espère reconduire ce fonctionnement.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous allons remercier régis et le libérer après ces 2 heures d'échange.

5 Demande d'information sur la prise de contrôle de l'activité vente au détail de produits électrodomestiques au sein de 30 Carrefour avec la présentation des sites Carrefour concernés par l'opération ;

M. DE LAPLAGNOLLE : À ce jour il y a un projet de reprise d'activité via la franchise de 30 corners d'électroménager chez carrefour, cette opération est soumise à l'autorisation préalable de l'autorité de la concurrence. Nous n'avons pas plus d'information venant du groupe.

M. ROSIEK : Je suppose que pour faire un dossier auprès de l'autorité de la concurrence il faut quand même présenter des éléments concrets.

M. DE LAPLAGNOLLE : Le dossier est extrêmement confidentiel, je n'ai pas eu d'information complémentaire, il doit y avoir seulement deux ou trois personnes du groupe sur le sujet.

M. MARANDEAU : J'entends ce que vous dites mais 30 hypermarchés carrefour sont concernés par l'opération, d'un point de vue social, il est logique que la CFDT s'interroge sur les magasins potentiellement concernés. Nous sommes en droit de vous poser ces questions, l'impact ne serait pas négligeable si l'opération était validée par l'autorité de la concurrence.

M. DE LAPLAGNOLLE : À ce jour, l'opération n'est pas encore faite, n'en parlons pas comme quelque chose d'acté.

M. MARANDEAU : Lors du rachat de DARTY par la FNAC un dossier a été présenté au comité d'entreprise.

M. DE LAPLAGNOLLE : Oui mais là c'est l'inverse, l'étude est présentée à l'autorité de la concurrence avant la finalisation du dossier.

M. MARANDEAU : Personnellement je pense que le groupe a mis en test il y a quelques temps 2 franchisés dans des magasins carrefour et que le résultat de ce test c'est le déploiement sur 30 magasins carrefour.

M. DE LAPLAGNOLLE : Le groupe envisage de déployer mais rien n'est validé pour le moment.

M. MARANDEAU : Très bien mais au regard de l'avancement du dossier, les 30 hypermarchés carrefour sont déjà ciblés.

M. DE LAPLAGNOLLE : Certainement mais l'information est confidentielle.

M. MARANDEAU : Donc aujourd'hui vous n'apportez pas de réponse.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je n'ai pas l'information que vous demandez, je vous invite à rester attentifs à partir du 29 juin, date de la réponse de l'autorité de la concurrence.

6 Demande d'information sur la comptabilisation des heures travaillées des agents de maîtrises face à l'application de l'accord dérogatoire sur la modulation du temps de travail ? (Explication : Historiquement, nombreux sont les agents de maîtrises à dépasser les 41h par semaine très régulièrement, l'accord dérogatoire impose un maximum de 10 semaines hautes, comment vont être comptabilisés les amplitudes horaires des AM ?) ;

M. DE LAPLAGNOLLE : Il me semble que le sujet concerne essentiellement les responsables pôle services qui sont agents de maîtrise. Après échange avec les DV, il semblerait que ce ne soit pas un problème général notamment au regard de la comptabilisation des heures sur Chronogestor. Ce que j'ai compris c'est que dans certains sites les heures ne seraient pas correctement comptabilisées.

M. MARANDEAU : Je dirais plutôt que dans certains sites on invite les agents de maîtrise à ne pas comptabiliser leurs heures.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je pense que pour avancer sur le sujet il serait bon d'avoir les sites concernés.

M. BRIULET : Il y a toujours le risque que cela se retourne contre la personne concernée.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous arrivons à traiter les sujets sans mettre en porte à faux les salariés.

M. BRIULET : Ce genre de chose est souvent fait à l'initiative du DV.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je regarde les compteurs de modulation des AM et je constate une sur modulation, cela laisse entendre que les heures sont bien enregistrées. Il me semble que beaucoup d'agents de maîtrise évoluent vers le statut de cadre, cela fait partie des solutions envisageables.

M. MARANDEAU : Ce n'est pas le problème, aujourd'hui il y a des RPS agents de maîtrise, ces salariés n'ont pas la volonté de passer cadre, ils n'en n'ont pas l'envie, ils veulent simplement continuer à faire leurs travaux dans le cadre de leur contrat de travail avec une comptabilisation des heures. Cela n'empêche qu'ils répondront présent en cas de forte activité mais il faut respecter la comptabilisation des heures travaillées.

M. DE LAPLAGNOLLE : Il y a deux solutions, soit je fais un mail général aux DV pour rappel des règles, soit les sites où le problème existe sont identifiés et ce sera plus rapide.

M. BEAUBOIS : Je rejoins complètement Vincent sur ce qui viens d'être dit, je rajouterai simplement que sur la partie SAV j'en connais qui ont des écarts de modulation qui ne se font pas payés à la fin de la période, ils ne souhaitent pas être nommés ni que l'on intervienne pour eux par crainte de la hiérarchie.

M. DE LAPLAGNOLLE : La période de modulation s'étend jusqu'au 30 juin, attendons la fin de la modulation pour faire ce constat.

M. BEAUBOIS : Le problème n'est pas de cette année, cela perdure depuis longtemps malheureusement.

M. DE LAPLAGNOLLE : J'ai appris les pratiques existantes sur DGO à ce sujet, nous allons pratiquer différemment, je vous propose de faire un bilan de la modulation.

M. HEREDIA : Qu'en pense le représentant des cadres de cette problématique ?

M. HARRE : Je traite le sujet avec le DRH depuis très longtemps, on avance petit à petit, il y a des disparités, des choses anormales, on règle les problèmes au cas par cas.

M. MARANDEAU : Je suis persuadé que si la comptabilisation des heures se faisait correctement cela justifierait l'embauche d'un salarié supplémentaire dans les pôles services. Le choix est fait de passer les agents de maîtrise en statut cadre, je vois régulièrement ces salariés tomber en burnout, l'embauche au pôle service permettrait de diminuer la charge de travail des agents de maîtrise.

M. DE LAPLAGNOLLE : Comme l'a dit Laurent, il y a des situations anormales et certaines sont identifiées, si vous me remonter les sites que vous avez identifiés je saurais utiliser ces informations à bon escient. Il y a énormément de choses à faire, sur la logistique également, ces pratiques ne sont pas normales, je ne cautionne pas et je réglerais toutes les situations portées à ma connaissance.

M. BRIULET : Pour compléter, je pense qu'il y a un souci de transparence de discours sur les agents de maîtrise en magasin notamment. D'eux-mêmes certains ne comptent pas les heures ou on leur fait comprendre que c'est mieux de pas les compter. Il faudrait faire un rappel des règles concernant la comptabilisation des heures.

On leur fait également croire qu'il n'y a pas d'évolution possible de niveau échelon, je rappelle qu'il y a plusieurs niveaux et plusieurs échelons dans les agents de maîtrise.

On les incite à travailler comme des cadres, sans compter leurs heures et sans évolution possible, cela doit être recadré de façon globale.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je vais faire un rappel mais vous laissez entendre que la pratique est de pousser les agents de maîtrise à passer cadre ?

M. BEAUBOIS : La meilleure des preuves est, me semble-t-il que tous les agents de maîtrise sont niveau 4.1.

M. BRIULET : Et on leur dit qu'il n'y a pas de possibilité d'évolution d'échelon, c'est navrant, le discours doit être transparent pour ceux qui ne veulent pas évoluer vers un statut cadre.

M. HARRE : Certains AM refusent de passer cadre à cause de la clause de mobilité.

M. DE LAPLAGNOLLE : Le sujet c'est avant tout de régler l'amplitude horaire de ces collaborateurs

M. BRIULET : Ont leurs laisse penser qu'ils ne doivent pas comptabiliser les heures, il y a même une année où les heures supplémentaires ont été effacées des compteurs. Ont fait comprendre aux agents de maîtrise que s'ils dépassent leurs horaires c'est qu'ils sont mauvais, qu'ils ne savent pas s'organiser. Pendant longtemps il y a eu la grande famille des encadrants et si quelqu'un venait à se plaindre, il était très mal vu. Ceux qui ont osé revendiquer, cela s'est mal terminé.

M. DE LAPLAGNOLLE : Il y a toujours eu la famille des encadrants mais ce n'est pas comme dans l'armée il y a des règles à respecter. Les choses doivent évoluer.

M. MARANDEAU : Il faut prendre le problème à bras le corps et si cela prend du temps, il faut prendre le temps nécessaire.

M. VILLA : Vous parliez des problèmes d'amplitude horaire dans la logistique, inquiétez-vous sur les petits sites, bien souvent il n'y a qu'un seul agent de maîtrise qui reçoit la mute à 6h du matin et qu'il doit attendre le dernier camion à 19h le soir.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous nous inquiétons particulièrement sur les petits sites. Nous ne cautionnons pas cela et nous allons avancer sur le sujet progressivement.

M. BRIULET : Il faut sans doute faire avancer les mentalités des encadrants, il y a un long travail à faire.

M. DE LAPLAGNOLLE : Il faut avancer aussi sur les budgets.

M. MARANDEAU : Je suis persuadé que si demain tous les encadrants respectent leur amplitude horaire, cela permettrait de générer de l'embauche, et donc de soulager le travail des équipes et améliorer le NPS. C'est une posture qu'il faut être en capacité d'entendre. Des gens sont en souffrance dès maintenant, le sujet doit être traité

M. DE LAPLAGNOLLE : Pour faire simple ces pratiques ne sont pas acceptables et nous ne pouvons pas les cautionner, nous allons faire un rappel à tous ceux qui gèrent des agents de maîtrise.

7 Plein de magasins ont, de leur propre chef, mis fin au Welcomer : quelle est la position de l'entreprise ? ;

Ce point sera abordé dans le point 10

8 Point à date sur les demandes d'indemnisation de l'Activité Partielle ;

Mme BRANGEON : Concernant ce point, les demandes sont toujours en cours. Nous avons quelques problématiques pour construire les dossiers. Les demandes pour le mois de mai vont être finalisée. Nous avons eu quelques contrôles aléatoires de la DIRECCTE ne relevant pas de soucis particulier.

9 Qu'en sera-t-il des Point à date sur le nombre de salariés concernés par l'Activité Partielle au titre de leur vulnérabilité ou de la garde d'enfants ;

Mme BRANGEON : À date, nous avons 54 personnes sur la filiale qui bénéficie du dispositif d'activité partiel au regard de leur vulnérabilité ou de problèmes de garde d'enfants, sachant que dans ces personnes, certaines n'ont eu qu'une seule journée dans le mois d'activité partiel.

M. VAN DE ROSTYNE : Avez-vous des cas de salariés apte à travailler mais vivant avec une personne vulnérable ?

Mme BRANGEON : Nous ne faisons pas de fichage, nous ne pouvons pas le savoir.

M. BEAUBOIS : Je suis assez surpris du chiffre assez faible, au regard des effectifs sur sites, il semblerait que nous soyons en sous-effectif par rapport à l'activité actuelle.

M. DE LAPLAGNOLLE : Il y a pas mal de démodulation, de personnes en congé et de recrutement en cours. Le redémarrage est exceptionnel, l'activité se tasse mais nous sommes quand même à des niveaux d'activité important.

M. BRIULET : Pas endroit, nous avons le sentiment d'un cadrage très serré des heures, y-a-t 'il une volonté générale de restreindre les heures ou est-ce une démarche locale ?

M. DE LAPLAGNOLLE : L'accord signé n'influe en rien sur les embauches et les effectifs, la volonté de l'entreprise est de faire face à la forte activité tout en anticipant que la rentrée sera plus incertaine.

M. BEAUBOIS : Le groupe reste donc dans l'idée qu'à un moment il va y avoir une forte baisse de l'activité.

M. DE LAPLAGNOLLE : Clairement, le groupe prévoit un CA à -10% au cumul.

M. BEAUBOIS : Oui mais il faut prendre en compte la spécificité de chaque enseigne.

M. DE LAPLAGNOLLE : Les prévisions sont similaires sur les 2 enseignes sur l'année.

M. BEAUBOIS : On sait très bien le niveau d'activité côté DARTY, pour être dans ces prévisions c'est que le niveau d'activité de la FNAC n'est pas similaire.

M. DE LAPLAGNOLLE : Côté DARTY nous sommes plus optimiste que ces prévisions, le scénario est que nous allons continuer à faire de la progression sur histo cet été mais de l'avis des directeurs des ventes, il y a de grosses incertitudes pour BACK TO SCHOOL.

M. MARANDEAU : Back to School est une opération qui n'a déjà pas très bien fonctionné l'année dernière.

M. DE LAPLAGNOLLE : Dans nos prévisions, il y a 3 événements importants de fin d'année, back to School, Black Friday et Noël. Il faut réussir ces opérations commerciales pour bien finir l'année. Rien n'est acquis.

M. MARANDEAU : Oui j'entends mais c'est la même chose tous les ans.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous n'avons pas autant d'incertitudes les années précédentes et je parle au niveau mondial, personne ne peut dire comment va se finir l'année. Le sentiment côté DARTY est plus positif que la vision globale.

M. MARANDEAU : Le sentiment et les indicateurs, tout nous laisse à penser qu'on se n'en sort pas trop mal.

M. DE LAPLAGNOLLE : Espérons que cela continue.

M. HEREDIA : Le FMI a dit que la France allait être fortement impactée.

M. DE LAPLAGNOLLE : La France fait partie des 3 pays les plus touchés en Europe avec l'Espagne et l'Italie j'imagine. Espérons que tout le monde se trompe.

M. MARANDEAU : Pour la rédaction du PV de CSE, nous avons abordé plusieurs points sans respecter l'ordre, je pense qu'il serait bon pour la rédaction du PV de regrouper ces points sous une thématique.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je vous propose de regrouper ces points sous la thématique : point sur la situation sanitaire.

M. BRIULET : Il faudrait que ce point soit mis à chaque réunion de CSE.

10 Pour les salariés « à risque » les préconisations du gouvernement sur le site « .gouv.fr » dit de privilégier le télétravail ou alors le travail sans contact avec la clientèle : l'entreprise offre-t-elle la possibilité de reprise à des poste sans contact ou à contact réduit ? ;

M. DE LAPLAGNOLLE : Du fait de l'apparition lundi d'un nouveau protocole sanitaire je vous propose donc d'évoquer les points 10 11 et 12 qui concernent les conditions sanitaires et ses évolutions.

M. HEREDIA : Ce nouveau protocole est paru hier après-midi.

M. DE LAPLAGNOLLE : Oui, le protocole est connu depuis lundi mais Officiellement est sorti hier après-midi. La tendance de ce nouveau protocole est donc un assouplissement des mesures sanitaires l'objectif poursuivi étant de contenir l'épidémie mais également de maintenir une économie à flot au regard de la situation de certaines entreprises. On annonce une décroissance du PIB dans le pays de 10 à 12 % de récession.

Le protocole sorti cette semaine s'adapte donc à l'obligation de relancer l'économie et également à la décroissance de l'épidémie qui se confirme malgré la situation mondiale. Nous allons vous projeter une synthèse du nouveau protocole.

Dans ce nouveau protocole les mesures de base perdurent à savoir le lavage des mains, éternuer dans son coude, se moucher avec un mouchoir à usage unique et bien sûr éviter les contacts physiques. Concernant le port du masque il y a une évolution sensible des recommandations il est donc recommandé de rester à moins d'un mètre de distance mais le port du masque n'est obligatoire que si cette distance n'est pas respectée, c'est un gros changement par rapport à notre organisation. Les mesures d'éloignement en cas de symptômes sont toujours valables et le port des gants est de plus en plus non recommandé. Nous allons donc nous adapter à cette nouvelle organisation.

Pour résumer le gouvernement souhaite que les entreprises reprennent le travail dans des conditions plus simples et qu'un maximum de salariés puisse réintégrer le poste de travail.

M. VAN DE ROSTYNE : Vous aviez inscrit dans le règlement intérieur que le port du masque était obligatoire cette mesure va-t-elle évoluer au regard de l'évolution des mesures sanitaires ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Pour répondre à ta question rien de changer jusqu'à présent et si cela doit changer nous ferons bien sûr des évolutions au niveau du document unique et de la note de service. Il est fort probable que les mesures mises en place évoluent.

Mme LELUBEZ : Quand vous indiquez que les personnes à risque doivent avoir le port du masque médical cela signifie-t-il que vous mettez à disposition des masques chirurgicaux pour les personnes vulnérables ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Il faut que ces personnes à risque soient identifiées nous nous conformerons évidemment au nouveau protocole.

M. DIOLOGEANT : Dans certaines régions le virus sévit encore c'est un peu prématuré de dire que le masque soit retiré même si les recommandations sont là.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous n'avons pas encore pris de décision il faut avoir en tête que le cadre légal s'est assoupli nous nous adapterons à l'évolution de la situation.

M. HEREDIA : Page cinq du document il est indiqué qu'en situation d'impossibilité du respect ou du risque de rupture de la distanciation sociale, le port du masque est vivement recommandé. Le risque de rupture est permanent quand vous êtes en face de la clientèle qui plus est si celle-ci ne porte pas de masque.

M. DE LAPLAGNOLLE : S'il y a évolution du port du masque cela concernera plus les clients que les salariés.

Mme N'GOLET : Qu'en est-il du distributeur d'eau je ne vous cache pas que depuis le début du confinement on fournit des bouteilles d'eau à l'ensemble des collaborateurs.

M. DE LAPLAGNOLLE : Concernant les fontaines à eau la décision a été prise de les remettre en service actuellement elles ne sont pas utilisables et ce tant que les opérations de désinfection n'ont pas été effectuées.

M. BARAN : Avez-vous un contact qui permettrait d'accélérer les opérations car cela fait un mois que les magasins ont rouvert et nous n'avons toujours pas de Fontaines à eau.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous n'avons pas de contacts particuliers je vais essayer de faire accélérer les choses.

M. BRIULET : Pour compléter il y a également le souci de machines à café qui ne sont pas opérationnelles partout ce serait bien de faire un point sur ce sujet. Plus globalement sur le nouveau protocole devons-nous comprendre que l'histoire de la jauge n'est plus obligatoire ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Elle est toujours en vigueur puisque nous n'avons pas indiqué qu'elle ait disparu concernant notre filiale aucun magasin n'a dépassé cette jauge depuis le début du confinement.

M. BRIULET : C'est difficile d'en être certain surtout que le Welcomer disparaît. Nous comptabilisons de moins en moins les clients.

M. DE LAPLAGNOLLE : Autant sur les premiers jours d'ouverture nous avons pu voir un afflux exceptionnel de clients autant depuis les choses se sont régulées. Des réflexions sont en cours concernant la jauge, la contrainte devrait être assouplies.

M. BRIULET : Actuellement c'est encore présent dans la DUE.

Autre chose il y a des volontés d'assouplissement dans le port du masque serait bien de formaliser par écrit le fait de pouvoir retirer le masque dans la journée pour pouvoir s'oxygéner. Selon les sites il n'y a pas la même facilité à pouvoir prendre cinq minutes il serait bien Qu'il y ait un traitement équitable.

Je termine avec une demande de SAV de Tours électroménager, Les salariés souhaiterais revenir en fonctionnement d'avant selon eux il est possible de respecter les distanciations sociales et ce serait plus simple pour eux car l'organisation actuelle génère un certain nombre de problématiques.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous allons analyser ce que permet ce nouveau protocole sanitaire si toutefois cela nous permet de limiter les contraintes notamment horaires pour les salariés nous le ferons, à ce stade, nous n'avons pas pris de décision, il ne faut pas se précipiter dans un sens ou dans l'autre.

Concernant le point sur l'oxygénation des salariés, je dois dire que cette question me consterne, qu'on soit obligé d'inscrire à l'ordre du jour du CSE le fait de donner du temps aux salariés de respirer.

M. BRIULET : Effectivement dans le 99 % des cas cela se passe bien il y a des situations et des sites où cela est plus tendu et quand le salarié sollicite le temps pour pouvoir respirer on lui dit que ce n'est pas possible, c'est dommage, c'est marginal, mais cela existe et tant que nous ne formaliserons pas par écrit cela continuera d'exister.

M. DE LAPLAGNOLLE : Le CSE doit rester une instance qui traite des problèmes généraux de l'UES et pas d'un problème local, je préfère que vous me donniez l'information directement afin d'agir.

M. ROSIEK : Une question concernant ces nouvelles réglementations, cela change-t-il quelque chose à propos de l'organisation des réunions ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous n'avons pas pris de décision, mais nous pourrions très bien organiser des réunions physiques dans le cadre de ces nouvelles mesures.

M. MARANDEAU : Nous parlons au niveau des magasins mais c'est effectivement aussi problématique au niveau de l'organisation générale de l'entreprise.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous allons voir avec le groupe mais nous allons certainement laisser passer l'été et reprendre les réunions en physique en septembre.

M. MARANDEAU : Je pense que si tout est possible pour organiser une réunion en présence en août il n'y a pas de raison que cela ne se fasse pas.

M. DE LAPLAGNOLLE : Donnons-nous le temps de la réflexion.

M. BEAUBOIS : Pour revenir sur le problème de Tours au regard de la configuration et des espaces qu'il y avait avant le confinement je pense que nous avons moyen de réorganiser le travail de distanciation sont possibles au niveau du SAV il faut revenir à l'organisation habituelle.

M. DE LAPLAGNOLLE : Effectivement ce n'est pas le site le plus problématique.

M. PERUCAUD : Je voudrais revenir sur la situation des personnes à risque, le certificat d'isolement est toujours d'actualité pour les personnes présentant un risque en forme grave où les personnes partageant le foyer d'une personne présentant ce même risque.

M. DE LAPLAGNOLLE : Le certificat d'isolement d'un acte médical c'est le médecin qui est décisionnaire.

M. PERUCAUD : Pour revenir sur ce que disait Sabrina, certains médecins refuse la reprise de ces personnes à leur actuel.

M. HEREDIA : Je confirme ce que disait Sabrina, page quatre du document il est indiqué la mise à disposition d'un masque à usage médical fourni par l'employeur que le salarié devra porter sur son lieu de travail.

M. PERUCAUD : Exactement, l'entreprise est responsable de ce protocole. Au-delà du port du masque il y a d'autres protocoles à suivre pour ces personnes.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous allons bien étudier ce point, cela permet le retour des personnes à risques sur le lieu de travail si toutefois le médecin l'autorise évidemment.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Un vendeur peut-il refuser de servir un client si celui-ci refuse de porter le masque ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Je ne pense pas qu'on puisse refuser de servir un client qui ne porte pas de masque.

M. VILLA : Je n'ai pas entendu de consignes de votre part sur le sujet, je constate que certains clients rentrent sans masque sur de nombreux sites.

M. DE LAPLAGNOLLE : Tu as entendu la version officielle en comité de groupe. La consigne depuis le début est que le port de masque est recommandé dans nos magasins, Nous invitons les clients à aller chercher leurs masques dans leur véhicule si toutefois il ne le porte pas et s'ils n'en disposent pas nous leurs fournissons un masque.

M. VAN DE ROSTYNE : Je suis étonné de ces changements de position, vous aviez dit lors d'une précédente réunion que nous n'allions pas imposer le port du masque aux clients et dans la pratique c'est ce qui est fait, pouvez-vous m'expliquer ce revirement de position ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Il n'y a pas eu de changement de position sur le sujet, nous avons simplement fourni un masque aux clients aux lieux de leurs refuser l'accès.

M. BEAUBOIS : Certains événements sont liés, le fait de ne pas avoir de welcomer sur certains sites est dû au manque d'effectifs. On priorise la vente c'est certain mais en l'absence d'un welcomer on arrive à ces situations.

M. DE LAPLAGNOLLE : Il y a un débat sur le fait de conserver ce poste au-delà de la crise sanitaire, nous avons constaté l'effet positif d'avoir quelqu'un à l'entrée du magasin, les impacts commerciaux sont positifs. Aujourd'hui, il est difficile de maintenir un welcomer sur toute l'amplitude horaire d'ouverture. Nous sommes en pleine réflexion sur le sujet.

M. BEAUBOIS : Cela a du sens de garder ce welcomer sous conditions que l'effectif soit cohérent avec l'activité ce qui est rarement le cas sur les magasins.

M. ROSIEK : Concernant le port du masque, un salarié est en droit de demander à un client de conserver la distanciation sociale si celui-ci ne porte pas de masque.

M. DE LAPLAGNOLLE : Bien sûr, en tant que salarié et en tant que citoyen tout le monde est amené à le faire.

M. BRIULET : Concrètement vous allez améliorer le DUE lors de la prochaine réunion CSSCT ? Tant que ce document n'a pas évolué ces mesures ne sont pas applicables. Il faut régler rapidement le sujet.

M. DE LAPLAGNOLLE : Effectivement, il est possible que les décisions soient prises assez rapidement auquel cas nous informerons les instances assez rapidement.

M. BRIULET : Concernant la machine à café est-ce le même processus de remise en route que les fontaines à eau ?

M. DE LAPLAGNOLLE : Il y a un processus sanitaire pour les remettre en route il semblerait que le fournisseur ne soit pas en capacité de tenir ses plannings. C'est sans doute dû à cela. Ces fournisseurs subissent le même problème que nous avons rencontré à notre reprise.

Il y a également une question sur les masques en tissus, ils ont été commandés et ils sont en cours de livraison, ce devrait être fini semaine prochaine. La dotation est de 10 masques par salarié.

M. VILLA : J'ai une remarque concernant ces masques, ils ont été livrés sur ma plate-forme et le premier retour est que ce sont des masques très difficile à porter notamment pour respirer. Les températures estivales arrivent et j'ai bien peur que dans les métiers physiques, les salariés ne les portent pas.

M. DE LAPLAGNOLLE : Pour quels motifs penses-tu que les salariés ne vont pas porter ces masques ?

M. VILLA : Ça tient chaud et on respire très mal avec, ils sont épais.

M. BRIULET : J'ai le même retour sur ces masques, ils sont très chauds et très épais, cela ne facilite pas la respiration. Je ne sais pas si le bon choix a été fait.

M. MARANDEAU : Il y a beaucoup de retour négatif côté FNAC également.

M. VILLA : Il y a un problème également concernant l'entretien, c'est masqué se lave à 60° or nous ne l'avons pas notre linge à cette température les salariés ne vont pas faire de machine juste pour 2 ou 3 masques.

M. HEREDIA : Le sujet a été évoqué en comité de groupe.

M. MARANDEAU : Une indemnité d'entretien de 10e par semestre est mise en place par le groupe.

11 Des masques tissus sont-ils en cours de commande ? Si oui quelle sera la dotation par salarié ? ;

Ce point est évoqué dans le point 10

12 Demande d'adaptation du rythme de travail des salariés, au regard des contraintes sanitaires obligatoires pour la santé et la sécurité des salariés. À titre d'exemple, prendre quelques minutes de pause toutes les 2 heures de travail consécutives afin d'ôter le masque ;

Ce point est évoqué dans le point 10

13 Demande d'information sur le mode de calcul du NPS ;

M. VILLA : Nous avons remarqué que le NPS était en forte dégradation ces derniers mois, certains sites sont passés de 77% à 54%. Le soucis c'est que cette chute est dû à des aléas non liés à la livraison mais plutôt à des erreurs de stock, de date de livraison... les livreurs n'en sont pas responsables mais ils sont inquiétés par l'évolution possible du mode de calcul du variable. Si vous intégrez le NPS et que les livreurs ne sont pas responsables de la baisse, il va y avoir des soucis.

M. BEAUBOIS : Les salariés ne doivent pas être pénalisés sur des critères qu'ils ne maîtrisent pas.

M. DE LAPLAGNOLLE : Les livreurs sont payés sur le NPS depuis longtemps. Nous allons surveiller de près le variable des livreurs sur les mois à venir.

M. BEAUBOIS : Il faut vérifier aussi pour les techniciens.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous allons regarder également pour cette population. L'information sera passée au DZ qu'on s'assure que les objectifs sont bien calibrés.

Pour information les techniciens sont toujours sur la moyenne des trois derniers mois, on re bascule sur un calcul réel à partir de juillet donc à partir de la paie d'août.

Les objectifs seront communiqués aux équipes dans les semaines à venir.

Toujours sur l'IAD, il va y avoir un challenge cet été sur les accessoires, c'est un challenge national.

14 Règlement intérieur du Comité Social et Économique ;

M. ROSIEK : Le point est reporté au mois d'août, lors d'une réunion en présentielle.

15 Discussion sur les activités culturelles et sociales.

Il n'y a pas d'actualité particulière.

M. DE LAPLAGNOLLE : Nous allons organiser une réunion exceptionnelle au mois de juillet afin de vous présenter la planification indicative concernant la modulation et j'aimerais organiser la commission économique et la formation.

Mme PASTERNAK : Il faut aussi aborder la Commission SSCT, les points n'ont pas été abordés dans cette réunion.

M. HARRE : Tout est prêt pour aborder ces points.

M. DE LAPLAGNOLLE : Je vous propose donc une prochaine réunion le 20 juillet prochain.

La réunion est close à 13h45.

Le Secrétaire du CSE

M. Gérald ROSIEK

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Rosiek', written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the right.