

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU 15 Décembre 2022 DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE DE DARTY GRAND OUEST

La réunion se déroule au Centre de Services 8, rue de Bretagne 44240 La Chapelle Sur Erdre.
Début de séance : 9h00.

Présents

Pour la direction

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

Invités.

- Mme. MONTAIGNE Marie-Bénédicte, Directrice des Ressources Humaines Opération (pt10) ;
- M. MARQUES Jean Claude, Directeur zone IAD Nord-Ouest (pt10) ;
- Mme AUBERNON Marine, juriste(pt10) ;
- M. KONSKIER Laurent, Responsable Contrôle de Gestion (pt15)
- M. GUEDON STEPHANE, Directeur de zone L.D.K. (pt12) ;
- M. MUSIAL Eddy, Directeur de zone L.D.K. (pt 13).

Pour les membres titulaires EOT :

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

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

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

- CAT :**
- M. BEAUBOIS Iannis

- CGT :**
- M. BRIULET Pascal
 - Mme. MAZELA Valérie

Pour les membres titulaires Cadres :

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

Pour les membres suppléants EOT

- CFDT:** - M. LECARFF Pascal
CAT: - M. PERUCAUD Didier
SL: - M. BARAN Gianni

Représentants Syndicaux :

- SL :** - MME. ROUSSELIERE Claire
CFTC : - M. COMMON TEKIN Muhammed
CAT : - M. VILLA Francis
CGT : - M. BALUTEAU Franck

Absents

- CFDT :** - M MERRIEN Guillaume
SL : - Mme PRUDHOMME Corinne
CFTC : - M FRÉTARD Baptiste
CAT : - Mme PASTERNAK Sylvie

Les personnes votantes sont les 15 élus titulaires, ainsi que les 3 membres suppléants présents.

Ordre du jour

- 1 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique de l'UES Darty Grand Ouest du 27 octobre 2022 (*document joint*). 3
- 2 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion institutionnelle du Comité Social et Économique de l'UES DARTY GRAND OUEST du jeudi 17 novembre 2022 (*document joint*). 3
- 3 Passation des comptes (Quitus de fin de Mandat). 3
- 4 Désignation d'un référent « harcèlement et agissement sexisme » au sein des membres du Comité. 3
- 5 Information sur la désignation d'un référent « harcèlement et agissement sexisme » au sein de l'entreprise..... 4
- 6 Information sur la désignation d'un référent « handicap » au sein du comité. 4
- 7 Information sur la désignation d'un référent « handicap » au sein de l'entreprise. 4
- 8 Désignation des Représentants de proximité des établissements de l'UES (documents joints). 4
- 9 Information et consultation sur le projet de licenciement pour inaptitude de monsieur Jean-Noël PEZAT salarié du magasin de Poitiers (*document joint*) : 6
 - a. Audition de monsieur Jean-Noël PEZAT.
 - b. Vote à bulletin secret sur le projet de licenciement de monsieur Jean-Noël PEZAT.
- 10 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la transmission universelle du patrimoine de NSF (intervention de Marine AUBERNON, Marie-Bénédicte MONTAIGNE et Jean-Claude MARQUES) (*document joint*) . 7
- 11 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de monsieur Sébastien BRILLEAU. 14
- 12 Information sur l'ouverture prochaine d'une plateforme de livraison à Saint-Alban (Intervention de Stéphane GUEDON) (*document joint*). 15
- 13 Information sur le projet de réaliser des travaux à Grand-Quevilly. 19
- 14 Information sur les contrats mutuelle/ frais de santé et prévoyance. 22
- 15 Information sur la situation économique de DGO (intervention de Laurent KONSKIER). ... 22
- 16 Demande d'information et point à date concernant FNAC DARTY SERVICES. 23
- 17 La prime de partage de la valeur (PPV) sera-t-elle versée aux salariés ? 25
- 18 Sur les sites décisionnaires de leurs horaires de fermetures, nous demandons de la bienveillance sur les horaires de fermetures les 24 et 31 décembre afin que chacun puisse se retrouver en famille pendant ces moments importants..... 25
- 19 De nombreuses problématiques concernant le rattachement à la mutuelle nous sont remontées (nouveaux arrivants et/ou rattachement des ayants droit) et les délais de traitement semblent très longs. Avez-vous identifié ce problème ? 25
- 20 Points divers. 28
 - a. Calendrier des CSE et CSSCT de l'année 20232..... 28
- 21 Discussion sur les activités culturelles et sociales. 32

1 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique de l'UES Darty Grand Ouest du 27 octobre 2022.

Mme. DA ROCHA PEREIRA : Compte tenu des modifications apportées, je vous soumetts à l'approbation le procès-verbal du 27 octobre 2022.

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

Après consultation, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité par les élus du Comité Social Économique

2 Approbation du projet de procès-verbal de la réunion institutionnelle du Comité Social et Économique de l'UES DARTY GRAND OUEST du jeudi 17 novembre 2022.

Mme. DA ROCHA PEREIRA : Compte tenu des modifications apportées, je vous soumetts à l'approbation le procès-verbal du 17 novembre 2022.

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

Après consultation, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité par les élus du Comité Social Économique

3 Passation des comptes (Quitus de fin de Mandat).

M. ROSIEK : Je souhaitais revenir sur les interventions du CSE précédent. Effectivement, il faut présenter un quitus pour la passation de mandat. En revanche, il n'existe aucun formalisme sur la présentation des comptes. Le bilan sera présenté lors du CSE du 19 janvier 2023 pour une fin d'exercice comptable au 30 juin 2022. Le quitus permet une présentation de l'état des comptes et du stock, mais cette formalité est différente de l'arrêté des comptes qui s'effectue au 30 juin de chaque année.

À la date du 14 décembre 2022, le solde des comptes bancaire est le suivant :

- Pour les AEP : 324 943€,
- Pour les ASC : 266 639,76€

La dotation employeur versée au 15 décembre sera la suivante :

- Pour les AEP : 16 335€,
- Pour les ASC : 53 759,88€.

Sur ce compte ASC, il reste à payer des fournisseurs notamment - pour les colis de Noël - à hauteur de 45 000€.

Le stock des bons d'achat (chèques-culture, naissance, mariage) est de 15 470€.

Nous avons aussi un compte spécifique dédié aux chèques-vacances qui, au 14 décembre 2022, était crédité de 83 969,75€.

Je demande aux élus de ce nouveau mandat de donner quitus sur la passation des comptes.

Je tenais à signaler la bonne gestion des comptes du CSE, avec un fonds de roulement très satisfaisant donc les formations à la charge du CSE seront assurées.

Mme JUILLIEN : Je voulais souligner que Messieurs ROSIEK et PHILIPOT ont passé beaucoup de temps à établir ce quitus.

Le résultat du vote est le suivant : 18 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable à l'unanimité au quitus de fin de mandat.

4 Désignation d'un référent « harcèlement et agissement sexisme » au sein des membres du Comité.

Mme JUILLIEN : Nous devons procéder à un vote, car il y a plusieurs candidatures et un seul poste de référent « harcèlement et agissement sexiste ». Les candidats sont les suivants : Mesdames Valérie MAZELLA et Sylvie PASTERNAK et Messieurs Giovanni APPLAUSO et Vincent MARANDEAU.

Le résultat du vote est le suivant :

- 10 votes pour Monsieur Vincent MARANDEAU,
- 3 votes pour Monsieur Giovanni APPLAUSO,
- 3 votes pour Madame Valérie MAZELLA,

- 1 vote pour Madame Sylvie PASTERNAK,
- 1 vote blanc.

À l'issue des votes, Monsieur Vincent MARANDEAU est désigné référent « harcèlement et agissement sexiste »

5 Information sur la désignation d'un référent « harcèlement et agissement sexisme » au sein de l'entreprise.

Mme JUILLIEN : Lucie GUILLAUME reste notre référente « harcèlement et agissement sexisme ».

6 Information sur la désignation d'un référent « handicap » au sein du comité.

M. MARANDEAU : Nous estimons que ce sujet est important et ainsi nous avons demandé à la direction que trois référents soient nommés référents « handicap » au lieu de deux précédemment.

Mme JUILLIEN : Nous avons accepté votre demande.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Les candidates sont les suivantes : Mesdames Sabrina LELUBEZ, Virginie ROCHE et Nathalie N'GOLET.

Le résultat du vote est le suivant : 18 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable à la désignation des Mesdames LELUBEZ, ROCHE, N'GOLET en tant que référentes « handicap ».

7 Information sur la désignation d'un référent « handicap » au sein de l'entreprise.

Mme JUILLIEN : Lucie GUILLAUME reste notre référente « handicap ».

8 Désignation des Représentants de proximité des établissements de l'UES (annexe 1).

M. BRIULET : Avant de procéder à la désignation des représentants de proximité, au nom de la CGT, je voulais faire une intervention.

Je m'étonne que nous ayons trois versions pour le calcul, ce qui n'a jamais été le cas auparavant. L'envoi de ces trois versions est d'autant plus dérangeant que les trois calculs ne donnent pas les mêmes résultats. Nous souhaiterions que cette problématique ne se reproduise pas à l'avenir. Lors de la prochaine rédaction du protocole, il est nécessaire de revoir le processus de désignation des représentants de proximité. En effet, selon une version, ce sont les titulaires qui sont pris en compte et selon une autre, ce sont les titulaires et les suppléants. Par exemple, sur un site où il y a trois sièges à pouvoir, si seuls les titulaires sont pris en compte, à la CGT, nous avons trois fois plus de voix qu'un autre syndicat. En revanche, si nous ajoutons les suppléants, nous sommes presque à égalité. Sachant que dans l'accord préélectoral et l'accord CSE, il est indiqué que chaque syndicat ne peut pas désigner plus que sa représentativité et celle-ci est établie selon le nombre de titulaires. D'un côté, il faut se baser sur cette représentativité basée sur le nombre de titulaires, mais sur certains sites où il y a plusieurs représentants de proximité, la règle appliquée prend en compte les titulaires et les suppléants.

Nous allons procéder à la désignation comme vous le souhaitez, mais à l'avenir, il faudra revoir cette règle de désignation des représentants du personnel.

D'ailleurs, cette règle n'est pas comprise par les salariés. En effet, certains votent pour un syndicat par rapport au CSE, mais lors de la désignation des représentants de proximité, ils souhaitent voter pour un candidat et non une organisation syndicale.

À la CGT, nous n'avons pas finalisé l'ensemble des candidats que nous souhaitons proposer.

Mme JUILLIEN : Avez-vous un fichier à proposer qui recense les candidats pour les sites ?

M. MARANDEAU : Oui, nous avons rempli ce tableau collégalement avec l'ensemble des délégués syndicaux.

M. DIOLOGEANT : Je suis d'accord avec les propos de Monsieur BRIULET. En effet, il serait souhaitable que lors des prochaines élections, le mode de calcul soit revu. En effet, pour le Syndicat Libre, nous aurions vingt-

trois candidats pour les représentants de proximité, mais avec la base de calcul issue du PAP, nous n'en n'avons au maximum que quatorze alors que le Syndicat Libre est la deuxième organisation syndicale au sein de DGO. Cette situation est anormale.

De plus, sur certains sites, ce sont les cadres et les agents de la maîtrise qui font basculer la désignation du représentant de proximité. Par exemple, sur le site d'Englos, il y a 90% d'EOT contre 10% de cadres et d'agent de maîtrise et finalement, ce sont ces derniers qui seront décisifs pour la désignation des représentants de proximité.

Mme JUILLIEN : Ce calcul est légitime, car des listes de cadres ont été présentées et elles ont remporté des voix.

M. DIOLOGEANT : Je suis d'accord, mais les voix des agents de maîtrise et des cadres ne devraient pas avoir le même poids que celles des EOT. Selon moi, le calcul avec la moyenne confondue était plus équitable.

M. BRIULET : Je suis d'accord avec Monsieur DIOLOGEANT, d'ailleurs, j'avais aussi signalé cette problématique. Les représentants de proximité vont assister à des réunions avec l'équipe encadrante et les représentants de proximité exercent un contre-pouvoir, c'est un dispositif légitime, normal et sain. À ce titre, si la bascule se fait grâce à l'encadrement, cela peut signifier que les cadres et les agents de maîtrise choisissent leur représentant de proximité.

Il faudra revoir le système afin qu'effectivement, les encadrants soient pris en compte, mais qu'il n'y ait pas une voix prépondérante de cette catégorie sur la désignation des représentants de proximité.

M. MARANDEAU : Le système que nous avons aujourd'hui n'est effectivement pas parfait. Je vous rappelle qu'il a été mis en place il y a quatre ans sous certaines conditions de vote relatives au fait qu'il n'y avait pas de cadres élus et qu'il y avait un vote massif sur les organisations syndicales non catégorielles. Ce mode de répartition des représentants de proximité est toujours meilleur que certains en vigueur dans le périmètre de DARTY aujourd'hui.

M. BRIULET : Monsieur MARANDEAU, vous ne pouvez pas vous positionner en fonction de ce qui est en vigueur dans les autres UES.

M. MARANDEAU : Monsieur BRIULET, je ne suis pas d'accord avec vous sur le manque d'impartialité de l'encadrement qui choisirait son représentant de proximité. En effet, les représentants de proximité ont un devoir de neutralité et ils remontent les revendications individuelles et collectives.

M. BRIULET : Ce système fonctionnerait dans le meilleur des mondes.

M. MARANDEAU : Je vous rappelle que sur certains sites, des représentants de proximité ont été désignés pourtant les missions relatives à cette fonction ne sont pas correctement réalisées même si les représentants de proximité sont impartiaux.

Un représentant de proximité doit avoir la volonté de s'investir, il doit avoir le soutien de son équipe, sans que des contraintes lui soient imposées.

J'entends qu'il y ait une nécessité de revoir la répartition des représentants syndicaux. Si j'étais à votre place, Monsieur BRIULET, j'aurais peut-être le même discours.

M. BRIULET : Votre argument, Monsieur MARANDEAU, n'a aucun rapport avec mon intervention, d'ailleurs elle s'adressait à la direction. Les modes opératoires des autres UES m'importent peu, la problématique est présente au sein de DGO.

Je vous signale que dans quatre ans, nous ne validerons pas ce mode opératoire, car il est injuste.

Mme JUILLIEN : Nous sommes tous d'accord que dans le prochain accord qui sera rédigé dans quatre ans, ce mode opératoire de désignation des représentants de proximité sera mentionné de manière plus précise. Effectivement, le dispositif actuel est relativement vague et peut être sujet à interprétation.

M. HEREDIA : Même si les différents arguments peuvent s'entendre, je vous rappelle que nous avons tous signé le PAP.

M. BRIULET : Je ne mets pas en question le PAP, car effectivement, toutes les organisations syndicales l'ont signé. Mais je voudrais que me soit expliqué l'envoi de trois versions.

Mme JUILLIEN : Vous n'avez pas eu trois versions de calcul. La première émanait de VOXALY avec un tableau croisé dynamique, mais certaines organisations syndicales réclamaient les résultats.

Mme FELDMAN : Je vous rappelle que certains représentants du personnel ont souhaité avoir les résultats rapidement, donc effectivement, Madame JUILLIEN l'a envoyé en précisant que les résultats étaient étonnants et probablement erronés, mais qu'elle n'avait pas eu le temps de les relire.

M. BRIULET : Je n'ai rien demandé. D'ailleurs, il est préférable de ne rien envoyer plutôt que de transmettre un tableau qui contient des informations erronées.

Mme FELDMAN : La prochaine fois, nous n'enverrons rien. Je vous assure que ce n'était pas de la mauvaise volonté de la part de Madame JUILLIEN.

M. DIOLOGEANT : Effectivement, toutes les organisations syndicales souhaitaient avoir les résultats rapidement.

Des règles ont été édictées, elles ne sont peut-être pas littéralement en phase avec la réalité, mais nous devons les accepter. À nous dans quatre ans, de trouver un système qui respecte la réalité.

Mme FELDMAN : Nous sommes dans une instance où le dialogue est présent et si nous vous envoyons un document en vous signalant qu'il n'est pas parfait, vous prenez en compte cette remarque.

Mme JUILLIEN : La deuxième version faisait état de résultats identiques à la première.

M. BRIULET : Je ne suis pas d'accord avec vous, les résultats de la deuxième version étaient différents de la première.

Mme JUILLIEN : Lorsque j'avais fait la somme, j'avais vérifié qu'elle correspondait au procès-verbal.

M. BRIULET : Mais si vous faites une moyenne de liste sur les titulaires, vous n'avez pas le même résultat sur un site comme Portet-Sur-Garonne.

Mme JUILLIEN : Je n'avais pas communiqué que la moyenne de listes, mais aussi la somme. La prochaine fois nous serons plus exhaustifs et plus explicites dans la méthode de calcul.

M. HARRE : J'ai demandé, pour les représentants de proximité, de l'encadrement que leurs nominations soient réalisées au mois de janvier 2023.

Mme JUILLIEN : Nous pouvons procéder à un premier vote même si la liste est incomplète.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Il faudra vérifier que le principe d'éligibilité des représentants de proximité est bien respecté notamment, l'ancienneté dans l'entreprise.

M. HEREDIA : Cette vérification incombe à chaque organisation syndicale.

Le résultat du vote est le suivant : 18 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable à l'unanimité à la désignation des représentants de proximité des établissements de l'UES.

9 Information et consultation sur le projet de licenciement pour inaptitude de Monsieur Jean-Noël PEZAT salarié du magasin de Poitiers (annexe 2).

a. Audition de Monsieur Jean-Noël PEZAT.

Mme JUILLIEN : J'ai contacté Monsieur PEZAT par téléphone et il m'a indiqué qu'il ne souhaitait pas être auditionné, car sa situation est connue des représentants du personnel. De plus, son état de santé n'est pas forcément compatible avec les trajets en voiture.

Madame JUILLIEN lit la procédure d'inaptitude pour la procédure d'inaptitude de Monsieur PEZAT.

M. MARANDEAU : Je voudrais remercier Monsieur PEZAT pour son travail accompli au sein du CSE sur toutes ces années. Je voudrais saluer l'accompagnement et la bienveillance que Monsieur PEZAT a eus avec l'ensemble des membres du CSE. Monsieur PEZAT était militaire avant d'intégrer DARTY en tant que vendeur. Ce passage du domaine militaire au syndicalisme peut paraître surprenant, mais Monsieur PEZAT a su mener une carrière syndicale au sein de DARTY et se mettre au service des salariés. Nous espérons tous que Monsieur PEZAT puisse profiter pleinement de sa retraite.

M. BRIULET : Nous nous associons à l'hommage rendu à Monsieur PEZAT par Monsieur MARANDEAU. Au-delà des divergences syndicales, nous reconnaissons l'action et le travail de Monsieur PEZAT au sein du CSE.

M. PHILIPOT : Il est toujours difficile de se prononcer sur le licenciement d'un salarié ou d'un membre du CSE. À la CFDT, vous avez eu la chance d'avoir Monsieur PEZAT - cette personne formidable - au sein de votre équipe. Nous avons aussi travaillé avec lui et nous en gardons un très bon souvenir. J'espère que les nouveaux élus pourront s'inspirer du parcours de Monsieur PEZAT.

M. HEREDIA : Effectivement, Monsieur PEZAT est une personne très bien.

M. BEAUBOIS : Je connais Monsieur PEZAT depuis 20 ans, je l'ai côtoyé dans les différentes instances où nous étions présents. Nous nous associons aux différentes interventions précédentes. Nous souhaitons à Monsieur PEZAT une bonne retraite bien méritée.

b. Vote à bulletin secret sur le projet de licenciement de Monsieur Jean-Noël PEZAT

Le résultat du vote est le suivant : 18 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable au projet de licenciement pour inaptitude de Monsieur Jean-Noël PEZAT.

Pause déjeuner : 12h15-13h30.

10 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la transmission universelle du patrimoine de NSF.

Mesdames GUILLAUME, AUBERNON et MONTAIGNE présentent le diaporama (annexe 3).

M. HEREDIA : Est-ce qu'une Transmission Universelle de Patrimoine (TUP) qui est régie par le Code Civil comme vous l'avez indiqué l'emporte sur les dispositions de l'article 1224-1 du Code du Travail sur la modification de la situation juridique de l'employeur ?

Mme AUBERNON : Sans être une experte du Droit du Travail, cette TUP engendre une modification de l'organigramme sans grande conséquence. C'est-à-dire que l'entreprise qui a été acquise à 100% va disparaître de l'organigramme.

Mme MONTAIGNE : Je vous confirme que la création de cette TUP emporte sur le transfert automatique des contrats de travail.

M. HEREDIA : Cette TUP se situe au-dessus des dispositions liées à l'article du Code du Travail qui régit toutes les dispositions en cas de modification de la situation juridique de l'employeur (vente, scission, etc.).

Mme MONTAIGNE : C'est un transfert automatique des contrats de travail préexistants. Les collaborateurs de NSF sont donc transférés automatiquement au sein de DGO. Nous allons ensuite vous présenter avec Madame GUILLAUME, les conditions et les modalités du transfert afin que celui-ci s'intègre le mieux possible dans les pratiques et les usages de DGO.

M. HEREDIA : Je suppose que ce passage par la TUP fournit des avantages fiscaux à DARTY, mais cette opération de confusion de patrimoine ne doit pas se faire au détriment des droits des salariés et des modalités mentionnées dans le Code du Travail.

Mme AUBERNON : L'autre opération aurait pu être une fusion-absorption, et les transferts de contrats se seraient opérés de la même manière que pour la TUP. Dans les deux cas, DARTY bénéficierait d'intérêts fiscaux.

M. APPLAUSO : Pourquoi être passé par cette opération financière pour étoffer les effectifs de techniciens de l'entreprise ?

Mme MONTAIGNE : C'est le mode le plus usuel de ce type d'opération. L'intérêt et l'enjeu de cette opération envers NSF sont d'acquérir un capital humain, de pouvoir renforcer nos équipes de technicien et de pouvoir intégrer les collaborateurs de NSF au sein de DGO. L'acquisition de cette entreprise ne pouvait se faire que selon deux opérations : la TUP ou la fusion-absorption. La TUP est celle qui est choisie majoritairement.

Cette TUP répond d'ailleurs, aux attentes des collaborateurs de NSF qu'ils ont exprimé lors des précédentes réunions de présentation.

Mme AUBERNON : NSF n'était pas propriétaire du matériel et des locaux, donc la valorisation se situe uniquement à hauteur du capital humain.

M. APPLAUSO : Nous acquérons un capital humain qui peut être fuyant dans le cas où les collaborateurs souhaitent quitter l'entreprise s'ils ne sont pas en accord avec cette TUP.

Mme GUILLAUME : Lors des rencontres auxquelles j'ai participé, les collaborateurs ont véritablement exprimé le souhait d'intégrer DGO le plus rapidement possible.

M. APPLAUSO : Mais peut-être n'était-il pas nécessaire d'acquérir cette société, mais uniquement de débaucher les techniciens.

Mme AUBERNON : Cette démarche de la TUP permet de sécuriser la transition.

Mme MONTAIGNE : Nous connaissons les difficultés de recrutement sur les métiers de techniciens et nous avons un volume important de techniciens à recruter sur les prochains mois et sur les prochaines années pour assurer l'offre de réparation notamment celle liée à la Darty Max. Cette acquisition est l'opportunité d'obtenir un nombre de techniciens plus important que si nous réalisions des recrutements individuels. De plus, nous étudions toutes les possibilités de rachat – elles sont peu nombreuses – sur ces métiers pénuriques afin de devenir leader sur le marché de la réparation et ainsi avoir les ressources humaines suffisantes. Cette acquisition est l'illustration de cette politique.

M. HEREDIA : Je me suis renseigné sur le principe de la TUP et une des conditions requises et légales est que la société qui absorbe doit détenir l'intégralité des parts sociales ou des actions de la société absorbée. Donc DGO a déjà acquis les parts sociales ou les actions et maintenant, la TUP est mise en place ?

Mme AUBERNON : Il me semble que vous aviez été consulté sur le sujet. En effet, NSF a été acquis par DGO, il y a plusieurs mois maintenant.

M. HEREDIA : Donc la TUP est la deuxième étape du processus.

Mme AUBERNON : Tout à fait, la TUP permet à NSF d'être absorbé par DGO, donc la société NSF ne sera plus qu'une « coquille vide » et elle sera ensuite liquidée.

M. BRIULET : Il y a quelques mois, il avait été évoqué un changement d'organisation : la séparation de l'Exploitation et des Opérations. Cette procédure rentrait dans le cadre d'une démarche juridique classique de fusion/absorption. Est-ce que la mise en place d'une TUP pourrait être une nouvelle manière de séparer les Opérations et l'Exploitation ? De plus, avec la société FDS, nous avons une « coquille » existante qui pourrait, éventuellement, accueillir un transfert de patrimoine des Opérations ou de l'Exploitation.

Mme MONTAIGNE : Le projet NSF a pour seul objectif de renforcer les effectifs de techniciens. Il n'est absolument pas envisagé d'avoir recours à ce principe de TUP en interne.

Mme MAZELLA : Est-ce que les salariés de NSF conservent leur ancienneté ? De plus, leur variable était au maximum de 300€ par mois et celui de DARTY est de 500€, par conséquent, est-ce que leur rémunération fixe va diminuer ?

Mme GUILLAUME : Oui, les salariés de NSF conserveront leur ancienneté en intégrant DGO, d'ailleurs, ce point est indiqué dans la présentation.

À propos de votre deuxième question, ce sujet de la rémunération est en cours de réflexion. En effet, nous devons proposer une rémunération aux collaborateurs de NSF, car actuellement, leur structure de rémunération est différente de celle de DGO. L'objectif est que leur rémunération ne soit pas moins-disante que celle qu'ils ont actuellement.

M. MARANDEAU : Selon moi, l'intégration de la société NSF au sein de DGO est la partie du projet la plus simple à réaliser, car la démarche est purement juridique en créant une TUP.

Ma plus grande difficulté réside dans l'intégration des techniciens dans notre entreprise. En effet, dans votre présentation, les avantages de DGO sont nettement plus nombreux que ceux de NSF, pour autant, nous avons acheté cette société, car DGO n'était pas assez attractif pour débaucher ces techniciens de NSF ou d'autres entreprises.

La difficulté sera de construire une rémunération et d'intégrer correctement ces salariés qui étaient précédemment dans une structure familiale et qui vont arriver dans une entité de production quasiment industrielle. Je vous rappelle qu'un des principes d'EVERYDAY était l'industrialisation de nos métiers. Nous vous avons alerté, dès la première présentation du projet de rachat, sur l'objectif de conserver le capital humain de la société NSF. Si cet objectif n'est pas atteint, cette opération de rachat est inutile. Quelles seront les modalités mises en place en termes de rémunération et de réalisation des contrats de travail afin que les collaborateurs de NSF ne soient pas lésés dans leur intégration ? Mais inversement, il faut aussi que ces salariés s'adaptent au fonctionnement de DGO et au système de rémunération de nos techniciens. En effet, si nous créons un décalage dans la construction des contrats de travail entre les techniciens issus de NSF et les techniciens actuels, ces derniers pourraient être lésés par rapport à ceux de NSF. Je vais être franc : je ne voudrais pas être à votre place, car il faudra contenter les deux parties.

Mme AUBERNON : C'est effectivement l'enjeu du projet. Nous étudions chaque situation individuelle. Nous proposerons un accompagnement le plus adéquat possible afin que chaque technicien puisse intégrer DGO sans perdre de la rémunération, mais également en étant sur les niveaux de classification et de rémunération pratiqués sur DGO.

M. MARANDEAU : La projection de variable va évoluer de 300€ à 500€ - une bonne nouvelle pour les techniciens de NSF - mais nous ne connaissons pas leur rémunération de base. En effet, si le salaire de base est supérieur à nos grilles, cette différence sera connue par les autres techniciens d'Englos. Cette situation pourrait conduire ces collaborateurs à quitter l'entreprise, car ils se sentiraient lésés par rapport à ceux de NSF.

Si nous ne perdons pas le capital humain de NSF, il convient aussi de ne pas perdre le capital humain de DARTY Englos.

Mme GUILLAUME : Nous avons tous ces éléments en tête, le travail à mener est important, nous nous y attelons. Des avenants seront proposés avec des rémunérations qui ne seront pas moins-disantes pour NSF et qui ne seront pas non plus dévalorisantes pour les salariés de DGO.

M. MARANDEAU : Vous avez évoqué la reprise d'ancienneté des techniciens de NSF, mais qu'en est-il de la PFA ? En effet, le versement de cette prime est proportionnel à l'ancienneté. Donc si un salarié de NSF a une ancienneté de quatre ans, il pourra prétendre à 100% de son fixe et de son variable, mais il faudra aussi expliquer à un jeune technicien d'Englos qui n'a pas les quatre années d'ancienneté pourquoi sa rémunération est inférieure à celle de son collègue de NSF qui vient d'intégrer DGO.

Mme MONTAIGNE : Dans le cadre du transfert, je vous confirme qu'il y aura reprise intégrale de l'ancienneté des techniciens de NSF. Donc les salariés qui seront éligibles à la prime vacances et à la PFA, bénéficieront de ces primes.

Ensuite, l'objectif est de proposer des salaires de base qui soient alignés avec les minimas des grilles DGO. De plus, comme il est indiqué sur la présentation, DGO propose de nombreux avantages que les salariés de NSF n'avaient pas, ceux-ci viendront compléter leur rémunération annuelle.

Nous sommes attentifs à ne pas créer d'incohérence entre les équipes DGO et les salariés de NSF. C'est un jeu d'équilibre qui est en cours d'étude en prenant en compte chaque situation. En effet, au sein de NSF, certaines situations étaient différentes d'un collaborateur à un autre, notamment par rapport à des anciennetés qui étaient aussi très dissemblables : des salariés avaient 35 ans d'ancienneté et certains ont intégré NSF il y a moins d'une année.

L'objectif est que les minimas de grille de DGO soient appliqués et qu'ensuite, la rémunération soit complétée par le variable de DGO sans qu'aucun collaborateur ne soit perdant à cause de ce transfert.

M. MARANDEAU : J'entends vos propos, Madame MONTAIGNE, mais comment allez-vous expliquer à un salarié de DARTY qui a une ancienneté de moins d'une année que sa prime de fin d'année sera moins-disante que son collègue de NSF qui, lui aussi, a intégré DGO depuis moins d'un an ?

Je comprends qu'à travers la reprise d'ancienneté, vous cherchez à avoir un risque zéro en termes de perte de capital humain à la suite du rachat de NSF. Mais il ne sera pas possible de diminuer les salaires de base des collaborateurs de NSF en partant du principe que la partie variable peut être à 500€ alors qu'actuellement, cette partie est plafonnée à 350€ au sein de NSF.

Mme JUILLIEN : Mais il y a d'autres avantages.

M. MARANDEAU : Les salariés sont très attentifs à leur rémunération mensuelle, les autres primes sont considérées comme du plus. S'il y a une différence à l'intégration, c'est un risque de perdre le capital humain. DGO a investi dans le rachat de cette société, nous l'avons signalé dès la première présentation du projet que le principal enjeu était le capital humain ; à ce titre, il faudra être extrêmement vigilant sur le

capital humain de NSF et ne pas mettre en place des mesures qui conduiraient à perdre du capital humain au sein de DARTY Englos.

Mme MONTAIGNE : C'est précisément notre intention. Mais nous vous rappelons que la démarche n'est pas encore finalisée, mais l'objectif est double : sécuriser les collaborateurs de NSF pour leur donner envie de s'investir au sein de DARTY et être cohérents par rapport à nos pratiques DGO. Cet équilibre est en cours d'analyse et il est étudié individuellement.

Dans le cadre de la reprise d'ancienneté, le versement de la PFA sera assuré pour les collaborateurs NSF éligibles à cette prime.

M. MARANDEAU : Je comprends vos propos, Madame MONTAIGNE, mais je voulais mettre l'accent sur la perception du salarié qui est très importante. En effet, si un salarié de DGO présent depuis deux ans constate qu'il a une prime de fin d'année inférieure à celle d'un collaborateur NSF qui vient d'intégrer l'entreprise, nécessairement cette situation provoquera des mécontentements.

Mme MONTAIGNE : À nous d'expliquer à travers des éléments de langage clairs, les raisons qui ont conduit à reprendre l'ancienneté des collaborateurs de NSF afin de limiter les sources de frustration chez certains salariés de DGO. Je vous rappelle qu'il y a un transfert automatique des contrats, donc l'ancienneté était reprise d'office.

M. MARANDEAU : J'espère que nous n'aurons pas à constater une perte de capital humain tant côté DGO Englos que NSF.

M. HARRE : La société NPS a onze techniciens, mais est-ce que ces derniers ont les mêmes compétences que ceux de DGO ?

M. MARQUES : Les onze techniciens de NSF sont tous mixtes. Ils fonctionnent sensiblement comme nos techniciens à une différence près : toutes leurs actions sont réalisées à domicile (changement de cuve, etc.).

M. HARRE : Selon vous, Monsieur MARQUES, à l'issue des trois mois de test, les techniciens de NFS sont tous capables d'intégrer le SAV ?

NSF comptait seize collaborateurs, dont douze techniciens, donc les quatre personnes restantes sont les encadrants des techniciens. À ce titre, est-ce que ces collaborateurs seront intégrés en tant que CDGT, directeur SAV, etc. ? Et à quelle classification DGO seront-ils rattachés ?

M. MARQUES : Je peux vous assurer qu'ils sont tous capables de s'intégrer.

Sur les cinq personnes, il y a deux chefs de groupe technique et trois back-offices. Ces derniers ont les mêmes missions que ceux de DGO : les prévisionnels, les reprogrammations, etc.

Les collaborateurs back-office seront intégrés en tant que BO et les CDGT en tant que CDGT.

M. BEAUBOIS : Je souhaite m'associer aux propos de Monsieur MARANDEAU concernant les aspects relatifs au capital humain et à la rémunération des collaborateurs. Sur ce dernier sujet, il sera nécessaire de trouver une harmonisation afin de ne pénaliser aucune des deux parties.

Sur votre présentation vous indiquez que dans le cadre de la TUP, la totalité des éléments tant actifs que passifs composant le patrimoine de la société absorbée, sont transmis à la société absorbante. À ce titre, je souhaiterais savoir si vous nous transmettez ces éléments notamment les bilans. En effet, lors de l'information-consultation, nous avons émis un avis favorable, néanmoins, nous avons émis une alerte sur le taux d'endettement de la société NSF.

Mme AUBERNON : La société n'a pas de dettes financières, les seules qui existent correspondent à des encours clients, donc tous les contrats relatifs à ces encours prennent fin progressivement.

Mme ROUSSELIÈRE : Par rapport à l'intervention de Monsieur MARANDEAU, si je comprends bien, nous n'aurons pas accès à la rémunération des différents collaborateurs de la société NFS - même de manière anonymisée - en fonction de leur ancienneté et de leur échelon.

Mme MONTAIGNE : Ce sont des données individuelles et personnelles que nous n'avons pas vocation à partager, car ce sont des données sensibles.

En revanche, nous pouvons prévoir une présentation des mesures prises de manière globale afin de vous expliquer les propositions faites et la répartition des collaborateurs suivant les différents niveaux d'échelons.

Mme ROUSSELIÈRE : Vous pouvez nous transmettre ces données de manière anonymisée.

Mme MONTAIGNE : La société NSF étant composée seulement de seize collaborateurs, les informations même anonymisées ne pourraient pas rester confidentielles. Mais dès lors que les salariés de NSF auront eu les propositions de rémunération, nous serons en mesure de vous transmettre les répartitions par niveau d'échelon.

Mme ROUSSELIÈRE : Sur les contrats de travail des salariés NSF, il n'y a pas de modulation, donc est-ce que leurs heures supplémentaires seraient rémunérées mensuellement ?

Mme MONTAIGNE : Les collaborateurs de NSF intègrent complètement le système DGO, donc ils rentrent dans le fonctionnement de modulation. À ce titre, il n'y aura pas de traitement différent en termes de rémunération, les contingentements des heures supplémentaires ne seront pas maintenus comme c'était le cas sur NSF.

M. HEREDIA : Dans le cadre de cette TUP, pourriez-vous me confirmer le maintien, pendant une durée de quinze mois, des avantages accordés aux salariés et issus de leur contrat de travail ?

Mme MONTAIGNE : Dans le cadre de la TUP, nous allons faire des propositions à chaque salarié qui soient le plus possible en lien avec la réalité de leur rémunération et des avantages que les collaborateurs peuvent avoir aujourd'hui au sein de NSF.

M. HEREDIA : D'un point de vue légal, cette période de quinze mois est sensée permettre aux salariés de renégocier ses avantages. Donc en attendant qu'un accord soit trouvé avec chaque salarié, les collaborateurs de NSF bénéficient de cette période de quinze mois où leurs avantages peuvent être acquis à l'issus.

Mme MONTAIGNE : Nous devons procéder à l'information-consultation lors de ce CSE. Ensuite, nous allons rencontrer les collaborateurs individuellement afin d'échanger avec eux sur les conditions de l'avenant et sur les propositions de rémunération. Ces entretiens devront être terminés aux alentours du 15 janvier 2023. Les propositions feront l'objet d'échanges en amont des entretiens afin qu'elles soient actées avant le transfert vers DGO, donc cette période de quinze mois de négociation ne sera pas mise en pratique. La volonté est d'étudier chaque situation et de trouver le point d'équilibre avant même la réalisation du transfert. Celui-ci interviendra à l'issue d'un délai de 30 jours d'oppositions possibles à compter de la date d'envoi aux Greffes qui devra intervenir avant la fin du mois de décembre 2022.

M. HEREDIA : Nous sommes d'accord que ce délai de quinze mois est un délai maximum et si un accord est trouvé pendant cette période, par définition ce dernier l'emporte sur ce délai de quinze mois. Si j'étais à la place d'un de ces salariés, je me sentirais en position de force pour négocier.

Mme N'GOLET : Lors de la présentation de la société aux salariés de NPS, Madame GUILLAUME nous a indiqué que ces collaborateurs étaient très satisfaits d'intégrer DGO. Mais ces salariés ont-ils émis des réserves ? Si oui sur quels aspects ? Effectivement, si les avantages présentés sont ceux qu'ils n'ont pas actuellement, je comprends qu'ils soient enjoués à l'idée d'intégrer de DGO. Cependant, quelles ont été les réactions des salariés de NSF sur la modulation, sur la rémunération, etc. ?

Mme GUILLAUME : Nous avons été très transparents sur toutes les conditions y compris le principe de modulation. Nous avons eu une remarque de la part d'un collaborateur qui ne souhaite pas travailler le samedi.

Mme N'GOLET : Effectivement, cet aspect du travail le samedi est aussi très important. Est-ce que ce collaborateur aura donc la possibilité de ne pas travailler le samedi ?

Mme GUILLAUME : Non.

Mme N'GOLET : Ce salarié fera peut-être le choix de quitter la société, car il ne souhaite pas travailler le samedi.

Mme GUILLAUME : Nous essayerons de trouver un arrangement.

Mme N'GOLET : Ces arrangements pourraient être des conditions de travail meilleures que celles actuellement en vigueur à DGO.

Si les douze techniciens ne sont pas intéressés par l'organisation de travail de DGO et les conditions de rémunération et qu'ils décident de quitter l'entreprise, l'achat de NFS n'aura été d'aucune utilité.

Mme GUILLAUME : Les conditions de travail seront les mêmes puisqu'elles font partie du contrat de DGO. De plus, nous n'allons pas leur proposer des conditions moins-disantes que celles qu'ils ont actuellement. Je voulais aussi vous signaler que la rémunération globale annuelle est plus intéressante que celle de NSF, donc il n'y a aucune raison que les salariés refusent nos propositions.

M. MARANDEAU : Dans la présentation, vous avez indiqué des montants de participation et d'intéressement basés sur les années 2020 et 2021, ce sont des années record chez DARTY. J'ai une ancienneté de dix-sept ans au sein de la société et je n'avais jamais connu de tels montants.

Mme MONTAIGNE : Je vous rappelle que les salariés de NSF n'avaient ni participation ni intéressement.

M. MARANDEAU : Le sujet du salaire de base mensuel est aussi très important pour les salariés. Les autres éléments comme la participation, l'intéressement, la prime vacances, etc. ne sont pas censés faire la rémunération. D'ailleurs, actuellement, nous perdons des collaborateurs à cause de cette rémunération de base qui n'est pas assez attractive. Enfin, il me paraîtrait incohérent qu'un salarié NSF accepte une diminution de son salaire de base.

Mme MONTAIGNE : C'est exactement ce que nous souhaitons faire et que le net mensuel d'un salarié NSF soit effectivement reconstitué en respectant les minimas de nos grilles DGO et le variable qui est différent entre NSF et DGO. Nous devons trouver un point d'équilibre.

J'entends que vous ayez des inquiétudes, mais ce projet s'inscrit dans le sens de l'histoire et il me semble que vous l'aviez tous accueilli comme tel lors de la présentation du projet au mois de septembre 2022. Ce rachat nous permet de renforcer nos équipes et ainsi les soulager.

Nous n'intégrons pas une société où la rémunération était plus élevée que celle de DGO, ce qui nous laisse une marge de manœuvre qui devrait permettre de trouver un point d'équilibre pour chaque situation.

Je suis obligée de quitter la réunion, car je suis attendue sur une autre. Je vous remercie pour vos échanges et bonne continuation.

M. MARANDEAU : Nous ne serions pas notre rôle de représentants du personnel si nous n'étions pas vigilants sur ces sujets.

M. DIOLOGEANT : Nous sommes d'accord que l'entreprise NSF n'existera plus à court terme.

M. MARANDEAU : Le risque est que BOULANGER contacte les salariés de NSF et leur propose une rémunération supérieure à celle de DGO.

M. BRIULET : J'ai laissé les autres représentants du personnel des autres organisations syndicales s'exprimer et malheureusement, Madame MONTAIGNE a quitté la réunion et je souhaitais lui poser des questions.

Nous sommes dans le cadre d'une consultation et nous avons donc besoin d'éléments pour donner notre avis. Nous sommes tenus au secret dès lors que vous présentez des documents confidentiels, donc je ne comprends pas que vous ne puissiez pas nous transmettre des éléments sur la rémunération des salariés de NSF même si vous vous engagez à ce que ces salariés aient une meilleure rémunération que celle qu'ils ont actuellement tout en les intégrant dans la classification.

Mme AUBERNON : Il est interdit de transmettre ce type de données par la réglementation RGPD.

M. BRIULET : Nous souhaitons uniquement savoir si les grilles sont appliquées avec un salaire de base. Nous sommes dans le cadre d'une consultation, par conséquent, nous avons besoin de ces éléments pour nous prononcer. Lors de la précédente information-consultation, la CGT avait émis un avis favorable, donc notre volonté n'est pas de retarder le projet. Nous voulons seulement nous assurer que les éléments relatifs à la rémunération et aux conditions de travail soient présentés de manière objective.

Mme ROUSSELIÈRE : Il y a une différence de fonctionnement entre l'organisation d'une entreprise familiale et celle d'un groupe comme DARTY. Le travail le samedi peut ne pas paraître un frein, mais au bout de quelques années, la fatigue peut effectivement se faire ressentir. Les collaborateurs ont un délai de réflexion avant la signature de l'avenant et s'ils décident de le rompre, le risque est de perdre le capital humain de NSF. De plus, certains salariés de DGO peuvent se sentir lésés par rapport à ceux de NSF.

Mme N'GOLET : Est-ce que les salariés de NSF ont réagi sur le montant de nos titres-restaurant à 7,80€ ?

Mme GUILLAUME : C'est le seul inconvénient qui ressort sur nos éléments statutaires par rapport à NSF.

M. DIOLOGEANT : À quelle date ces salariés de NSF rejoindront-ils le site d'Englos ?

Mme GUILLAUME : Pour l'instant, nous ne pouvons pas donner de date précise, mais le transfert devrait intervenir entre la fin du mois de janvier et le début du mois de février 2023.

M. HARRE : J'espère que vous serez aussi vigilants pour trouver un point d'équilibre entre les rémunérations proposées aux CDGT de NSF et celles actuellement en vigueur au sein de DGO.

Mme GUILLAUME : Nous avons tous ces éléments en tête.

M. HEREDIA : Est-ce que les collaborateurs du back-office de NSF seront basés à Englos ?

M. MARQUES : Les collaborateurs du back-office seront rattachés à Englos ou basés au sein des locaux actuels de NSF à Wambrechies. Cette question n'est pas totalement tranchée.

M. DIOLOGEANT : Cela signifierait que nous ferions machine arrière. En effet, le back-office a été fermé sur le site d'Englos avec le départ de la responsable qui est partie en rupture conventionnelle il y a deux ans et il serait rouvert à l'occasion de l'intégration des collaborateurs de NSF.

M. MARQUES : Pour répondre à votre question, Monsieur DIOLOGEANT, nous ne parlons pas de responsable, mais de back-office. Monsieur DIOLOGEANT, vous évoquez une époque où l'activité n'était pas celle que nous connaissons aujourd'hui avec le développement de la Darty Max. Je vous rappelle que sur le site de Grand-Quevilly, nous avons augmenté nos effectifs de back-office depuis le lancement de la Darty Max.

M. DIOLOGEANT : Je suis d'accord avec vous, mais, nous constatons que les techniciens ont une réelle surcharge de travail, que les accidents de travail sont en réelle augmentation, car les collaborateurs sont fatigués. La situation risque de se dégrader et j'attire votre vigilance sur ce sujet. En effet, nous avons deux salariés qui sont en burn-out, d'autres sont en arrêt pour des accidents de travail et je viens de recevoir un message d'un collaborateur qui souhaite avoir des renseignements pour déposer sa démission.

Mme GUILLAUME : Justement l'achat de cette société et l'arrivée de ces onze techniciens permettra de soulager cette charge de travail importante.

M. DIOLOGEANT : Nous l'espérons !

M. MARANDEAU : J'espère que vous avez prévu un accompagnement à l'intégration de ces nouveaux collaborateurs sur le site d'Englos, je vous rappelle qu'ils sont nombreux.

Mme GUILLAUME : Les salariés de NSF ont déjà visité le site et fait connaissance avec les équipes en place sur le site d'Englos.

M. MARQUES : Nous avons prévu un parcours d'intégration pour tous ces techniciens avec un accompagnement. D'ailleurs, ces techniciens sont compétents en matière de réparation, mais ils doivent suivre une formation pour l'utilisation des outils comme NOMAD notamment et apprendre le métier de technicien sur un aspect administratif.

M. MARANDEAU : Avez-vous envisagé de mettre en place un principe d'intervention en doublon avec les techniciens DARTY ? Si tel est le cas, il faudra être vigilant sur le fait de ne pas choisir de techniciens DARTY qui ont des velléités de départ.

M. MARQUES : Effectivement, les nouveaux techniciens réaliseront des tournées en doublon avec des techniciens DARTY. Votre dernière remarque, Monsieur MARANDEAU, fait effectivement preuve de bon sens.

M. BEAUBOIS : Selon le tableau de la page 10 de votre présentation, les salariés de NSF bénéficient d'une prime panier. Sans être redondant par rapport aux interventions précédentes, au regard des différences dans l'organisation du travail et dans la rémunération, il y a un véritable effort d'harmonisation à entreprendre tout en ne pénalisant pas les techniciens de DGO.

Nous sommes plus favorables à ce projet de croissance externe plutôt que de faire appel à la sous-traitance.

Madame GUILLAUME poursuit la présentation.

M. HARRE : Est-ce que les salariés NFS ont déjà les équipements suivants : véhicules, caisses à outils, boîtiers, tenues, etc. ?

M. MARQUES : Les techniciens ont leur propre véhicule, leurs caisses à outils, etc. Ils n'ont pas tous les boîtiers, car dans leurs activités précédentes, ils n'intervenaient pas sur certaines marques. Nous avons les tailles de tous les salariés et les tenues sont déjà commandées.

M. MARANDEAU : À la CFDT, nous nous abstiendrons pour toutes les remarques que nous avons émises lors de la présentation. Nous attirons votre attention sur la rémunération des collaborateurs de NSF. Nous constatons un léger manque d'information sur l'aspect rémunération de ces techniciens. Certes, vous présentez un comparatif dans la présentation, mais l'élément important reste le salaire de base. Les techniciens NSF sont en position de force dans la négociation. En effet, DARTY rachète NSF pour son capital humain donc certainement que des demandes seront acceptées lors de l'intégration des salariés NSF. Sans ces informations sur la rémunération, nous ne pouvons pas émettre un vote favorable sur ce projet.

Mme GUILLAUME : Vous souhaitez connaître les éléments de l'actuelle ou de la future rémunération ?

M. MARANDEAU : Notre demande concernait les deux rémunérations actuelles et futures.

Mme GUILLAUME : Nous ne pouvons pas vous communiquer la rémunération future, car elle n'est pas encore finalisée.

M. DIOLOGEANT : Pour le Syndicat Libre, nous nous abstiendrons pour les mêmes raisons que celles évoquées par la CFDT. De plus, nous sommes assez sceptiques sur l'intégration sociale des salariés de NSF au sein de DGO.

M. PHILIPOT : Le projet que vous nous aviez proposé lors du CSE du mois de septembre 2022 nous avait paru, à la CFTC, satisfaisant. Mais au regard du manque d'information, nous ne pouvons pas nous permettre de valider ce projet. Comme l'a mentionné Monsieur MARANDEAU, je vous souhaite de mener à bien ce projet, sachant que les difficultés, les contraintes et les freins sont nombreux. L'entreprise joue un véritable va-tout, car si cette opération est un échec, la déception sera autant chez DGO que chez NSF. Pour toutes ces raisons, la CFTC s'abstiendra.

M. BEAUBOIS : Comme les autres organisations syndicales, au nom de la CAT, nous allons nous abstenir. Notre avis n'est pas définitif et nous pourrions le faire évoluer de manière positive en fonction des résultats, des rencontres et de l'issue de négociations que vous allez entreprendre avec chaque salarié de NSF.

M. BRIULET : À la CGT, nous aurions souhaité émettre un vote favorable, mais étant donné le manque d'élément et les raisons qui sont évoquées par la direction ne nous semblent pas justifiées. En effet, ces éléments auraient pu nous être transmis avec une obligation de confidentialité. Nous nous associons aux différentes interventions. Pour toutes ces raisons, la CGT s'abstiendra.

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

M. MARANDEAU : Je souhaiterais qu'un point soit fait lors du CSE du mois d'avril 2023, car historiquement, c'est la première fois que DGO rachète une entreprise, donc ce suivi sur le capital humain est primordial.

Le résultat du vote est le suivant : 18 abstentions.

Les élus émettent donc un vote défavorable sur la transmission universelle du patrimoine de NSF.

11 Information et consultation des membres du Comité Social et Économique de Darty Grand Ouest sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Sébastien BRILLEAU.

Madame BACH lit la procédure d'inaptitude de Monsieur BRILLEAU (annexe 4).

M. BRIULET : Je souhaitais alerter la direction sur le métier de la livraison qui est une fonction très physique. À ce titre, il serait souhaitable de vérifier que les formations « Gestes et Postures » et celles relatives aux habilitations soient effectivement réalisées sur toutes les plateformes. De plus, il conviendrait aussi de surveiller de près les conditions de travail des livreurs. En effet, de nombreux livreurs sont fatigués, blessés, voire handicapés, et leur reclassement est complexe.

Pour toutes ces raisons, nous nous abstiendrons pour ce vote, car nous estimons qu'il est possible d'améliorer les conditions de travail tout particulièrement pour les métiers de livraison. Effectivement, de nombreux efforts sont faits, j'en discute régulièrement avec le DZ dédié à la livraison, mais il ne peut pas tout contrôler donc je fais appel à votre vigilance sur les conditions de travail et les formations.

M. HEREDIA : Je voulais remercier la direction pour l'information concernant l'âge du salarié qui avait été demandée lors de la précédente réunion du CSE. Monsieur Sébastien BRILLEAU a 39 ans, il a été embauché le 29 mars 2006, soit 16 ans d'ancienneté et donc il a été embauché à 23 ans. Son corps s'est donc abîmé pendant les années passées au sein de DARTY. Au-delà des obligations légales, ce fait doit nous interroger sur la vie et le travail menés au sein de l'entreprise. Même si le métier de livreur est légèrement moins difficile qu'il y a quelques années, il reste tout de même pénible pour les organismes. Effectivement, des mesures sont prises en faveur de l'amélioration des conditions de travail des livreurs, mais dans le cas de Monsieur Sébastien BRILLEAU, nous pouvons constater qu'elles ne sont pas suffisantes. Je précise que je ne connais pas spécifiquement le cas de Monsieur BRILLEAU, mais nous pouvons tout de même nous interroger sur les conditions de travail des livreurs.

M. VILLA : Il serait nécessaire de normer les conditions de travail des livreurs. En effet, certaines manières de travailler sont parfois limitées et elles contribuent à user les organismes des livreurs : par exemple la livraison d'un réfrigérateur américain au septième étage sans ascenseur.

Le résultat du vote est le suivant : 7 abstentions, 11 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable sur la procédure d'inaptitude de Monsieur Sébastien BRILLEAU.

12 Information sur l'ouverture prochaine d'une plateforme de livraison à Saint-Alban.

M. GUEDON : Je vais vous présenter le projet d'ouverture de la prochaine plateforme de livraison de Saint-Alban. Ce projet a été initié il y a trois ans et demi et il va être enfin finalisé. Nous sommes toujours en attente du bail signé et je ne serai satisfait que lorsque celui-ci sera signé. Nous allons donc enfin ouvrir une deuxième plateforme sur la région toulousaine afin de séparer l'activité, soulager nos livreurs dans leur charge de travail et améliorer la qualité de vie au travail.

Monsieur GUEDON présente le diaporama (annexe 5).

M. BRIULET : Concrètement, quelles seront les valorisations des déchets par le traitement et le recyclage sur site ?

M. GUEDON : Nous allons installer des presses à polystyrène, à plastique et à cartons. Ensuite, ces matières pressées peuvent se revendre.

M. BRIULET : Vous indiquez dans votre présentation que le bail est de dix ans dont six ans ferme pour DGO, pourriez-vous nous fournir des précisions sur cette mention ? Vous précisez sur DGO, est-ce que cela sous-entend que le bail pourrait être prolongé par une autre entité ?

M. GUEDON : Les baux immobiliers chez DARTY sont de trois, six ou neuf ans. Donc lorsque nous faisons signer un bail nous le faisons pour six ans ferme, c'est-à-dire que nous sommes certains de louer ce bâtiment pendant six ans. Et effectivement, c'est DGO qui signe le bail.

M. MARANDEAU : Monsieur GUEDON, vous nous présentez le projet d'une nouvelle plateforme de livraison à Saint-Alban, mais vous n'êtes pas sûr que certains travaux seront réalisés par le bailleur.

M. GUEDON : Non, le bail véritable sera signé à la fin des travaux des quais filants.

M. MARANDEAU : Donc cette plateforme de Saint-Alban va ouvrir et les conditions que vous avez énoncées aux bailleurs ont été respectées.

M. GUEDON : Effectivement, la condition est que le bailleur ait construit les quais filants.

M. MARANDEAU : Donc, nous déclenchons le bail uniquement si ces travaux sont effectués et terminés.

M. GUEDON : Un pré-bail est en cours d'écriture et nous le signerons à la condition que le bailleur ait réalisé les quais filants. J'ai rencontré le propriétaire ce matin (jour du CSE 15 décembre 2022) et je peux vous assurer que le projet est en bonne voie.

M. MARANDEAU : Est-ce que le local de Saint-Alban va accueillir du SAV (point de répartition pour les techniciens, gestion des tournées, etc.) ?

M. GUEDON : La plateforme de Saint-Alban sera dédiée uniquement à la livraison.

Monsieur GUEDON poursuit la présentation.

M. MARANDEAU : Est-ce que la création de cette nouvelle plateforme aura une incidence dans l'organisation des livraisons ?

M. GUEDON : Je ne peux pas répondre à cette question de manière certaine. Selon moi, nous aurons deux semi-remorques, mais je n'en ai pas la certitude.

M. MARANDEAU : Cette organisation m'inquiète, car l'idée de la création de cette plateforme est de soulager celle de Portet-Sur-Garonne. Donc, si deux semi-remorques sont mis en place, cela signifie que nous avons le même niveau d'activité qu'au sein de la plateforme de Portet-Sur-Garonne.

M. GUEDON : Mais nous allons diviser l'activité de Portet-Sur-Garonne en deux. Actuellement, il y a 43 000 livraisons et demain, elle ne pourrait en faire que 18 000. De plus, nous ferons des économies en supprimant un HUB à Portet-Sur-Garonne.

M. HARRE : Il y a quatre quais de chargement de camions ?

M. GUEDON : Il y a quatre portes d'ouverture et une fois les quais filants terminés, neuf camions pourront se mettre à quai côte à côte.

M. HARRE : Comment seront stockés les emballages de polystyrène ?

M. GUEDON : Le stockage se fera de la même manière que sur la plateforme de La Rochelle donc à l'extérieur.

M. BRIULET : Il y aura certainement des navettes entre les deux plateformes, à ce titre, est-ce que Kamal assurera ces navettes ?

M. GUEDON : Une navette supplémentaire sera mise en place afin de récupérer les déchets de carton, de plastique et de polystyrène sur la plateforme de Portet-Sur-Garonne.

M. BRIULET : Donc l'activité de Kamal va être augmentée.

M. HARRE : Les déchets de Portet-Sur-Garonne seront traités par Saint-Alban, donc aucune installation de traitement des déchets ne sera mise en place sur le site de Portet-Sur-Garonne.

M. GUEDON : Oui tout à fait. Monsieur HARRE, vous avez la même machine de traitement du polystyrène et comme moi, vous savez qu'elle fait beaucoup de bruit et cette nuisance n'était pas compatible avec la proximité du magasin.

M. BRIULET : Est-ce que les produits d'exposition des magasins transiteront par Portet-Sur-Garonne avant d'être expédiés à Saint-Alban ?

M. GUEDON : Non. Les tournées entre les sites de Portet-Sur-Garonne et Saint-Alban sont en cours d'étude entre le DV, Kamal et moi-même.

M. BRIULET : Pourriez-vous nous fournir des précisions sur l'organisation de l'encadrement ?

Mme BACH : L'organisation n'est pas finalisée.

M. BRIULET : Sur le site de Portet-Sur-Garonne, il y avait un poste dédié à la relation avec les clients. La salariée a récemment démissionné, mais est-il prévu de créer ce type de poste sur la plateforme de Saint-Alban ?

M. GUEDON : Ce poste disparaît.

M. BRIULET : Étant donné qu'il y a un étage, est-il prévu un accès pour les personnes à mobilité réduite ?

M. GUEDON : Non.

Monsieur GUEDON poursuit la présentation.

M. VILLA : Avec ce redécoupage des zones et l'ouverture de la plateforme de Saint-Alban, il aurait été souhaitable de redéfinir les zones des plateformes alentours dont celle de Pau. En effet, je ne comprends pas que les livreurs interviennent sur le département de la Haute-Garonne alors qu'ils sont basés sur les Pyrénées-Atlantiques. La zone couverte par la plateforme de Pau est très compliquée d'autant plus pendant la période hivernale, car les livraisons de la moitié de la chaîne des Pyrénées sont assurées par cette plateforme.

M. GUEDON : Je suis d'accord avec vous, Monsieur VILLA, mais comme vous le savez, le propriétaire nous demande de quitter les locaux et donc je n'ai pas de solution à apporter pour l'instant.

M. VILLA : Effectivement, le départ de la plateforme de Pau est un élément, mais je vous rappelle que les livreurs doivent faire 150 kilomètres pour intervenir dans le département de la Haute-Garonne, pensez-vous que ce découpage est raisonnable ?

M. GUEDON : D'un côté économique, est-il raisonnable que les livreurs de Toulouse aillent à Saint-Gaudens alors que ceux de Pau se déplacent à Capvern qui est situé à quinze minutes de Saint-Gaudens.

M. VILLA : Capvern n'est pas à quinze minutes de Saint-Gaudens. Lorsque les livreurs se déplacent à Bagnères-de-Luchon, ils sont à plus de 150 kilomètres, soit deux heures de route, alors que la plateforme de Portet-Sur-Garonne se situe à 60 kilomètres de Saint-Gaudens.

M. GUEDON : La décision a été prise dans ce sens, mais je ne suis pas réfractaire à redéfinir les zones de livraison.

M. VILLA : Monsieur GUEDON, vous connaissez la problématique de fatigue des livreurs de Pau. En effet, avec une tournée de sept clients, certains partent à 8h du matin et reviennent à 19h voir 20h. Il n'est pas possible d'avoir des tournées de livraison qui sont de neuf heures par jour.

M. GUEDON : Je vous propose, Monsieur VILLA, que nous nous rencontrions la semaine prochaine (semaine 51), car je suis en visite à la plateforme de Pau et nous échangerons sur ce sujet.

Monsieur GUEDON poursuit la présentation.

M. HEREDIA : Monsieur GUEDON, pourriez-vous nous transmettre les informations suivantes :

- Les effectifs précis à ce jour sur le site de Portet-Sur-Garonne (livreurs et responsables),
- Les effectifs qui resteront sur le site de Portet-Sur-Garonne,
- Les effectifs souhaités à la plateforme de Saint-Alban (livreurs et responsables), sachant que des recrutements seront réalisés.

M. GUEDON : Sur le site de Portet-Sur-Garonne, nous gardons quatre camions de livraison DARTY soit huit ETP livreurs, donc il n'y aura pas d'impact social.

J'attendais de faire cette information au CSE avant de rencontrer les équipages de livraisons de Portet-Sur-Garonne de manière individuelle. À l'issue des entretiens, je prendrai en compte le choix et les souhaits des livreurs.

Nous conservons trois camions de sous-traitants sur le site de Portet-Sur-Garonne.

À Portet-Sur-Garonne, il y aura un responsable et un adjoint.

M. HEREDIA : Donc en fonction des salariés qui souhaiteront aller de Portet-Sur-Garonne à Saint-Alban, les recrutements réalisés pourraient être pour les deux sites.

M. GUEDON : Nous sommes véritablement à la recherche d'effectifs. Mon souhait serait de recruter sept collaborateurs.

M. HEREDIA : Les annonces d'embauches sont déjà parues ?

Mme BACH : Aucune annonce n'est parue pour le site de Saint-Alban, car nous attendions de faire la présentation au CSE.

M. GUEDON : Je vous rappelle que nous ouvrons une nouvelle classe AFPA dédiée à la livraison à Montauban.

M. HEREDIA : Je vous rappelle que vous devrez procéder à une information-consultation.

Mme BACH : Nous ferons cette information-consultation avec la mise à jour du DUERP et tous les éléments relatifs à cette ouverture.

M. BRIULET : Vous allez laisser le choix aux salariés d'aller à Saint-Alban ou de rester à Portet-Sur-Garonne selon leur temps de trajet et les kilomètres qui les séparent de leur domicile. Mais êtes-vous prêts à prendre en charge la différence kilométrique ?

Mme BACH : Aujourd'hui, le départ vers la plateforme de Saint-Alban est basé sur le volontariat, donc il n'est pas prévu d'accompagnement spécifique sur les frais kilométriques. Je vous rappelle que ce principe n'a pas été mis en place sur d'autres sites.

M. BRIULET : Par conséquent, les choix des salariés devront être respectés.

Mme MAZELLA : Sur Portet-Sur-Garonne, il y a une personne chargée des flux de stock. Est-ce que ce poste est prévu sur la plateforme de Saint-Alban ?

M. GUEDON : Le responsable de la plateforme sera aussi chargé des flux. Je vous rappelle que nous allons diviser par deux l'activité de ces 43 000 livraisons.

Mme MAZELLA : Vous avez indiqué que vous souhaitez développer l'activité des franchisés et étendre la zone jusqu'à Gaillac, par conséquent, il faudra des effectifs supplémentaires.

M. GUEDON : Au moment du développement, nous étudierons les besoins nécessaires pour la gestion de cette plateforme.

M. MARANDEAU : La création de cette nouvelle plateforme n'a pas pour seul objectif de diviser l'activité par deux. Monsieur GUEDON, vous nous avez annoncé votre souhait de recruter sept collaborateurs, donc selon moi, il y a aussi un projet de développement de l'activité ce qui paraît logique au regard de l'implantation des franchisés et notamment celle, potentiellement, de Labège. Ce site va générer une activité supplémentaire sur nos plateformes.

M. GUEDON : Nous répondrons aux besoins relatifs au site de Labège lorsque ce site sera effectivement opérationnel. Ce projet n'est toujours pas finalisé.

M. MARANDEAU : Il y a une réelle augmentation de l'activité avec de véritables attentes de la part des magasins intégrés et franchisés sur la livraison, donc cet aspect est plutôt bénéfique pour le secteur de la livraison.

M. GUEDON : Il ne faut pas oublier la sous-traitance qui est flexible.

M. MARANDEAU : Le volume d'activité va être différent de celui actuellement constaté sur Portet-Sur-Garonne, c'est normal. Mais je ne sais pas quelles prévisions vous avez faites sur les volumes de livraison à la suite de l'ouverture de Saint-Alban.

M. GUEDON : L'ouverture de Saint-Alban et de Gaillac correspond à un équipage supplémentaire.

M. MARANDEAU : Et en termes de volume de livraisons annuelles, quelle sera l'augmentation en pourcentage ?

M. GUEDON : Cela représente dix livraisons par camion, donc un camion supplémentaire par jour, sur cinq jours, cinquante livraisons par semaine, soit une augmentation de 8%.
Je vous rejoins Monsieur MARANDEAU, dans le cas de l'ouverture du site Labège, il y aura un véritable besoin de réactivité.

Mme MAZELLA : Serait-il possible de pouvoir visiter cette nouvelle plateforme ?

M. GUEDON : Malheureusement non, car pour l'instant, le bail n'est pas signé. Mais effectivement, dès que les travaux seront terminés, nous vous accueillerons avec plaisir.

Mme BACH : Je pense que l'intervention de Madame MAZELLA faisait référence à une présentation de l'avancement des travaux lors de la prochaine réunion CSSCT du mois de février 2023. Nous pourrions mettre en place la même démarche que nous avons initiée sur le site de Tours.

Monsieur GUEDON poursuit la présentation.

M. BRIULET : Le responsable de plateforme et son second auront un statut de cadre ou d'agent de maîtrise ?

M. GUEDON : Ils auront tous les deux un statut d'agent de maîtrise.

M. BRIULET : Vous reviendrez vers nous pour nous présenter l'organigramme entre les deux plateformes.

M. GUEDON : Ce sera avec plaisir.

Les membres du CSE remercient Monsieur GUEDON pour sa présentation.

13 Information sur le projet de réaliser des travaux à Grand-Quevilly.

Messieurs MUSIAL et MARQUES présentent le diaporama (annexe 6).

M. MARQUES : Le bâtiment de Grand-Quevilly a été vendu. Les travaux devraient commencer au début du mois de janvier 2023. Un quai provisoire va être créé du côté de l'entrepôt à l'emplacement de l'ancienne réception. L'activité LDK sera transférée sur l'ancien quai de réception pendant toute la durée des travaux de la nouvelle plateforme. Nous allons aménager un réfectoire à l'étage afin d'utiliser l'ancien pour créer un sas. De plus, un mur de séparation va être construit afin de faciliter la réfection du sol de la partie PF, l'installation des box l'aménagement et la sécurisation des quais.

M. MUSIAL : Nous sommes dans l'attente des plans définitifs. Nous sommes en préparation du futur déménagement sur la partie arrière en réalisant un tri sur les différents éléments présents depuis de nombreuses années.

M. HARRE : Le bâtiment complet a été vendu et nous sous-louons une partie ou la vente ne concerne qu'une partie du site ?

M. MARQUES : Tout le bâtiment a été vendu, donc nous deviendrons locataires d'une partie des locaux.

M. MUSIAL : C'est une véritable opportunité pour la partie LDK. Nous aurons une plateforme classique et traditionnelle avec des charges de travail et d'organisation dédiées à la plateforme. C'est une bonne nouvelle pour ce bâtiment qui était vétuste.

M. DIOLOGEANT : Les salariés nous ont interpellés sur le nombre de places de parking, sachant qu'une surface précédemment dédiée au stationnement sera aménagée en quai de livraison, de plus, les camions restent stationnés tous les soirs. Apparemment, le parking serait réduit de moitié. Je souhaiterais avoir des précisions sur ce sujet.

M. MARQUES : Avec Monsieur MUSIAL, nous avons fait une expression des besoins dont les emplacements de parking nécessaires et le futur propriétaire nous a assuré qu'il devait aménager des places de parking sur la partie droite de l'établissement.

M. DIOLOGEANT : Vous avez donc relevé le nombre de stationnements actuels afin de les transposer dans le futur périmètre.

M. MARQUES : Nous avons déterminé le nombre d'ETP y compris ceux qui sont sur des bases techniques pour établir ce nombre de places de parking qui seront dédiées à la partie LDK et à la partie IAD.

M. DIOLOGEANT : Avez-vous prévu des bornes de recharge pour les véhicules électriques ?

M. MARQUES : Je vous rappelle que nous ne sommes plus propriétaires du bâtiment. Donc le nouveau propriétaire fera le choix d'installer ou non des bornes électriques, de se doter ou non de panneaux photovoltaïques, etc. Nous louons une surface sur laquelle nous avons exprimé des besoins.

M. DIOLOGEANT : Donc vous n'avez pas demandé que soient installées des bornes électriques pour les véhicules des techniciens.

M. MARQUES : Je vous confirme.

M. DIOLOGEANT : Selon les retours des techniciens, les ateliers Brun et Blanc seront mélangés. Je vous rappelle que les techniciens avaient la demande qu'une séparation soit installée. En effet, lors des découpages de dalles, les poussières se déposent sur les produits Bruns. Sur le site de La Chapelle-sur-Erdre, les deux ateliers sont séparés par une cloison.

M. MARQUES : Pour l'instant, l'atelier Blanc n'est pas aménagé, les réflexions sont en cours et je note votre remarque.

M. DIOLOGEANT : Une rumeur circule sur le fait que des bureaux exposés à la lumière naturelle seraient réservés à des collaborateurs qui sont sur le site occasionnellement à Grand-Quevilly, alors que le personnel sédentaire se retrouverait dans des bureaux sans fenêtre.

M. MUSIAL : C'est effectivement une rumeur. Nous cherchons les meilleures solutions d'adaptation avec des intervenants de Paris, par conséquent, nous recevons les informations au fil de l'eau. Mais dès que nous aurons des plans, nous les transmettrons aux responsables de plateforme. Ces plans ne sont pas confidentiels.

D'ailleurs, n'hésitez pas à nous contacter si vous avez ce type de remarques.

M. HEREDIA : Le plan qui nous a été envoyé est peu lisible, mais est-ce la dernière version disponible ?

M. MARQUES : Ce n'est pas la dernière version, mais c'est la version actuelle.

M. MUSIAL : C'est un plan de masse qui nous permet d'avoir les détails des aménagements que nous souhaitons avoir. Une autre version est à l'étude et nous vous la transmettrons dès qu'elle sera disponible.

M. HEREDIA : Lors d'une prochaine présentation, pourriez-vous nous transmettre un plan lisible avec le détail des pièces ?

M. MARQUES : Nous aussi nous souhaiterions avoir un plan plus lisible. D'ailleurs, nous mettons la pression à nos collègues du BET pour obtenir ce niveau de détail, car nous aussi, nous avons besoin de visualiser le projet.

M. HEREDIA : Je vous rappelle que les représentants du personnel devront se prononcer lors d'une information-consultation et nous ne pourrons émettre un avis qu'avec des éléments précis.

Mme BACH : Nous procéderons à une information-consultation dès que nous aurons une meilleure lisibilité sur l'opération.

M. MARANDEAU : Si j'ai bien compris, nous avons vendu les locaux de Grand-Quevilly. Donc la cession de cet actif immobilier rentrera dans les comptes de DGO sur l'exercice 2022 ?

M. MARQUES : Je vous confirme que le site de Grand-Quevilly a effectivement été vendu, mais je ne pourrais pas vous apporter de réponse concernant la cession de l'actif dans les comptes de DGO.

M. MARANDEAU : Nous avons cédé un bâtiment et nous serons ensuite locataires d'une partie de ce bâtiment. À quoi servira l'autre partie du local ?

M. MUSIAL : Le propriétaire aménage des cellules pour héberger des microentreprises, notamment des artisans.

M. MARANDEAU : J'ai de nombreuses années d'ancienneté au sein de DARTY et aussi au sein du CSE et le sujet de Grand-Quevilly est évoqué depuis 2014, période de rachat de DARTY Ouest et DARTY Nord-Normandie. J'ai toujours entendu que ce bâtiment était vétuste et nécessitait de nombreux travaux. Il avait même été évoqué de raser complètement le bâtiment et de le reconstruire.

Vous nous annoncez Messieurs MARQUEZ et MUSIAL que le bâtiment, finalement est conservé, mais nous n'en serons plus propriétaires, que nous allons louer une partie des locaux en y réalisant des travaux. L'IAD et le LDK ont donc l'intention de rester dans ce bâtiment. De plus, je suis satisfait d'apprendre que le nouveau propriétaire va entreprendre des travaux pour louer une partie du local à des artisans ou des microentreprises. Mais pourquoi n'avons-nous pas entrepris ces travaux lorsque nous étions propriétaires du bâtiment ?

M. MARQUES : Je ne peux pas complètement répondre à votre question. Certes, le bâtiment est vétuste, mais pas au point de le détruire. Mais effectivement, il est nécessaire d'entreprendre des travaux d'isolation, de remise aux normes, de réparations et l'acquéreur a décidé de les prendre à sa charge afin de moderniser ce bâtiment. Je ne peux pas vous répondre sur la possibilité que DARTY ait voulu ou souhaité mettre en place ces travaux.

M. MARANDEAU : Je comprends que vous n'avez pas toutes les informations concernant ce projet, mais je cherche seulement à comprendre les décisions prises à propos de ce bâtiment. Est-ce que ce bâtiment a été vendu à son juste prix ou est-ce que son prix de vente a été dévalorisé au regard de son état ?

M. MARQUES : Malheureusement, je ne peux pas répondre à votre question.

M. BARAN : Pourriez-vous me préciser quelle partie sera louée ? Est-ce que l'étage est conservé ?

M. MARQUES : Nous allons louer la partie droite du bâtiment au rez-de-chaussée. L'étage du bâtiment ne nous appartiendra plus.

M. HEREDIA : J'espère que ces nouveaux locaux ont été étudiés afin d'accueillir les nombreux techniciens qui seront recrutés dans les mois et années à venir.

M. MARQUES : Oui et j'ai fait mon expression de besoin dans ce sens.

M. APPLAUSO : Il serait souhaitable que ce projet soit présenté aux membres de la CSSCT afin qu'ils puissent l'étudier, faire des remarques et/ou proposer des aménagements. Ainsi ce nouveau bâtiment respecterait les demandes légitimes du personnel.

M. MARQUES : Ce sera avec plaisir. Nous avons découvert très récemment le projet que nous venons de vous présenter et nous avons demandé quelques modifications qui sont actuellement à l'étude.

M. MUSIAL : Éventuellement, certains travaux ne seraient pas pris en charge par le promoteur : prises électriques, pose de cloison, etc.

M. APPLAUSO : Par conséquent, les membres du CSE et de la CSSCT pourraient obtenir des plans plus précis des travaux entrepris.

M. MUSIAL : Je peux vous confirmer que nous relançons très fréquemment les moyens généraux pour obtenir des réponses et des plans.

Mme ROUSSELIÈRE : Pouvez-vous encore faire des demandes de besoin ? En effet, je suis surprise que des bornes électriques ne soient pas installées au regard du verdissement de la flotte.

M. MARQUES : Je vous rappelle que nous ne sommes pas propriétaires du bâtiment, donc ce n'est pas nous qui décidons des aménagements, mais effectivement nous pouvons faire des demandes. Mais il me semble que sur le plan, il y a une place de stationnement avec une borne de recharge électrique. Nous avons aussi demandé un abri à vélo, un local extérieur pour les fumeurs. Ces différents aménagements seront à la charge de l'acquéreur.

M. MARANDEAU : J'imagine que ces négociations sur les aménagements sont menées sur du long terme, donc les travaux ont certainement été anticipés avant de valider le projet. Par conséquent, ces différents aménagements doivent être mentionnés sur les contrats de vente. Pourriez-vous nous donner le nom de l'acquéreur ? Quelle est la durée du bail ?

M. MARQUES : Je ne suis pas certain du nom de l'acquéreur, mais je pourrais vous le transmettre. À propos du bail, je n'ai pas cette information, mais généralement ils sont de trois, six ou neuf ans.

M. DIOLOGEANT : Est-ce que, provisoirement, le seul aménagement à l'étage sera le réfectoire ?

M. MARQUES : Mon bureau sera toujours à l'étage, mais il sera à un autre emplacement qu'actuellement afin de libérer la partie droite de l'étage qui sera ensuite détruite. Et effectivement, nous aménagerons une partie de l'étage en réfectoire pendant la période des travaux.

Les membres du CSE remercient Messieurs MARQUES et MUSIAL pour leur présentation.

14 Information sur les contrats mutuelle/ frais de santé et prévoyance.

Mme JUILLIEN : Vous avez reçu une information sur la prévoyance via myPrimobox.

Mme FELDMAN : En 2021, il avait été acté une augmentation de la prévoyance et cette progression devait intervenir en deux temps. Une première hausse a été effectuée au 1^{er} janvier 2022 et une deuxième le sera au 1^{er} janvier 2023. Cette note avait donc pour objectif de rappeler ces évolutions afin d'éviter les incompréhensions. La note est la suivante : « Vous bénéficiez en qualité de salarié de DARTY d'une couverture maladie pour les frais de santé et d'une couverture prévoyance mises en place auprès de l'organisme complémentaire AG2R LA MONDIALE. Au 1^{er} janvier 2022, une première valorisation du taux de cotisation de la prévoyance a été réalisée à hauteur de 15%. La seconde de 10% sera applicable au 1^{er} janvier 2023 ». Cette information avait été communiquée au mois de décembre 2021, mais nous avons pensé qu'il était souhaitable de la rappeler et par conséquent, nous souhaitons évoquer cette revalorisation en CSE.

En revanche, les cotisations aux frais de santé restent inchangées. Mais les garanties sont améliorées avec la prise en charge de la chirurgie réfractive de l'œil à compter du 1^{er} janvier 2023.

15 Information sur la situation économique de DGO.

Confidentiel.

16 Demande d'information et point à date concernant FNAC DARTY SERVICES.

Mme FELDMAN : Monsieur BEAUBOIS nous avait posé des questions auxquelles je vais répondre. Mais je voulais vous signaler qu'un certain nombre de réponses vous avait été communiquées lors de l'information sur le projet qui avait donné lieu à un CSE extraordinaire le 3 mars 2022.

- Date de création :
 - o 1^{er} mai 2022.
- Nombre de salariés :
 - o Quatre salariés.
- Quels métiers pour ces salariés :
 - o Ces salariés font partie de la direction, ils exercent des métiers relatifs au commercial, au partenariat de l'animation et direction générale.
- Est-ce que FDS est l'interlocuteur unique pour les clients ?
 - o FDS est l'entité qui facture opérationnellement les clients : les vendeurs internes ou externes, les techniciens, les centres d'appels internes et externes qui sont en contact avec les clients.
- Quel est le poids des Darty Max traitées ?
 - o Je n'ai pas la réponse à cette question, mais je vais relancer le contrôle de gestion pour vous transmettre une réponse lors du CSE du mois de janvier 2023.
- Quel est le poids des canaux de diffusion traités ?
 - o Depuis le lancement, 90% des recrutements ont été effectués sur les canaux magasins DARTY intégrés et franchisés. Le reste se répartit entre le WEB, la relation client à distance et les partenaires. Cette proportion diminue avec le développement des autres canaux. Le mois dernier, cette proportion était de 20% au total.
- Comment fonctionnent la prise en charge du coût SAV et le commissionnement vers les UES ?
 - o Je dois aussi revoir le contrôle de gestion pour cette question. Mais je vous rappelle que lors de l'information au CSE du mois de mars 2022, nous avons indiqué que si que le client est abonné, il y a une prise en charge des coûts au réel avec une marge de 4%. Avec la période actuelle d'inflation, ce mécanisme est à l'avantage des trois UES, car celle-ci est prise en charge par FDS.
- Est-ce que DARTY MAX est vendue par des sociétés tierces ?
 - o Oui, les sociétés tierces sont les suivantes : FNAC, SOFINCO et HOMESERVE. Des discussions avec d'autres partenaires sont en cours.

M. BEAUBOIS : Effectivement, des informations nous avaient été communiquées lors de l'information-consultation sur la création de FDS. D'ailleurs, vous avez mentionné que la date de création de FDS était le 1^{er} mai 2022, mais en effectuant des recherches, je me suis aperçu que la date de création était le 28 décembre 2018.

Mme FELDMAN : Nous avons utilisé une « coquille vide », c'est-à-dire une entreprise que vous avons précédemment créée et qui n'avait pas été utilisée. Ainsi, afin de gagner du temps sur la création de la société, nous utilisons donc cette « coquille vide ». D'ailleurs, c'est le principe que nous aurions utilisé si le projet SUPERNOVA avait été finalisé.

M. BEAUBOIS : Cela signifie qu'avant le 1^{er} mai 2022, il ne s'est rien passé dans cette « coquille vide ».

Mme FELDMAN : Normalement non, mais s'il des actions ont été entreprises sur cette structure, elles sont complètement indépendantes de FDS.

M. BEAUBOIS : Lors de l'information consultation, il avait été mentionné que cette société serait un interlocuteur unique pour les canaux de diffusion et je m'étonne que seuls les quatre salariés puissent assurer cette mission.

Mme FELDMAN : En réalité, FDS est un interlocuteur unique pour les sociétés tierces qui vont vendre la DARTY MAX. En effet, précédemment, la FNAC, HOMESERVE ou SOFINCO devaient passer trois contrats : un avec chaque UES. Avec FDS, ces entreprises n'ont qu'un seul contrat pour vendre la DARTY MAX. Le client en magasin n'a qu'un seul interlocuteur : le vendeur.

M. BEAUBOIS : Nous souhaitons savoir quelle était l'utilité concrète de cette société ? Sur l'aspect juridique, vous nous avez dit que FDS assumait le risque économique si ça ne fonctionnait pas, mais nous nous interrogeons sur la marge comparée aux coûts supportés (coût SAV + commissionnement). Je vous remercie de nous avoir transmis le pourcentage des coûts et des commissionnements ainsi que la répartition entre DARTY et les autres canaux de diffusion.

Mme FELDMAN : Nous avons déjà évoqué cette répartition au mois de mars 2022, DARTY est effectivement le canal majoritaire. La FNAC et les magasins franchisés ont trois ans de retard sur la mise en place de la Darty Max. En effet, il est nécessaire d'avoir une expertise pour vendre la Darty Max ; nos vendeurs, mais aussi nos techniciens ont cette expertise.

Nous espérons que le poids de DARTY va baisser par rapport aux tiers, mais que le nombre d'adhésions continuera de progresser.

M. BEAUBOIS : De mémoire, les ventes de Darty Max étaient majoritairement réalisées par les magasins intégrés, les résultats des magasins franchisés étaient plutôt catastrophiques.

Mme FELDMAN : Bien évidemment que les résultats des magasins franchisés sont très inférieurs à ceux des magasins intégrés.

M. MARANDEAU : Beaucoup de magasins franchisés sont gérés par d'anciens responsables de magasin. Pour avoir échangé avec plusieurs d'entre eux, ils ne sont pas dans la même logique commerciale que celle initiée par le Groupe au sujet de la Darty Max. La rémunération relative à la Darty Max chez les franchisés est en désaccord par rapport à leurs attentes et elle va à l'encontre de leur compte d'exploitation. En effet, la vente d'une Darty Max représente 60€. Les magasins franchisés préfèrent vendre un équipement à un client sans lui proposer la Darty Max qui pourrait potentiellement le priver d'une prochaine vente, car le client va faire appel aux services de la Darty Max pour faire des réparations sur ses matériels.

Mme FELDMAN : Je pense aussi que la PSE leur rapporte davantage. Je vous crois, Monsieur MARANDEAU, mais je n'ai jamais entendu ce type d'argument. Il me semble aberrant de raisonner de cette manière en 2022.

M. MARANDEAU : Mais les responsables de magasins franchisés sont plus sensibles à leur compte d'exploitation qui peut être impacté négativement par la Darty Max. Selon moi, c'est le système de rémunération à destination des franchisés qu'il faudrait revoir afin qu'ils soient motivés à vendre des Darty Max.

Mme FELDMAN : Je pense que cette problématique est largement connue par les interlocuteurs qui travaillent avec les magasins franchisés.

Vous le savez, il n'est pas toujours facile de modifier les règles avec les magasins franchisés.

M. HEREDIA : Avez-vous des retours concernant le placement de la Darty Max par les techniciens ?

Mme FELDMAN : Je vous transmets la réponse que m'a envoyée Monsieur KOENIG : « *les premiers résultats de la vente de Darty Max par les techniciens sont encourageants, mais il est encore trop tôt pour se prononcer* ».

M. HARRE : Sur le site Société.com, il est indiqué que Monsieur GUFFLET est le Président de FDS depuis le 13 avril 2022.

Mme FELDMAN : Le responsable de FDS est Monsieur KOENIG. Effectivement, le titre de Président peut être donné à titre honorifique. D'ailleurs, pour exemple, Vincent GAZUIT est le Président de DGO, DIF, DGE et des quatre sociétés d'exploitation de la FNAC.

M. BEAUBOIS : Lors de l'information-consultation, il me semblait qu'il nous avait été annoncé que le lancement et donc le commissionnement des SAV s'effectueraient à partir du mois d'octobre 2022.

Mme FELDMAN : Nous allons nous renseigner auprès du contrôle de gestion, mais selon moi, les commissionnements ont débuté dès le lancement de la société soit le 1^{er} mai 2022.

M. BEAUBOIS : Nous pourrions remettre ce point à l'ordre du jour du prochain CSE afin que vous ayez ces différentes réponses.

M. MARANDEAU : Si j'ai compris le fonctionnement de FDS, cette société collecte les ventes de Darty Max faite dans les magasins. Donc DGO, DIF et DGE ne récupèrent plus les ventes de Darty Max. Mais une commission est cédée à chaque filiale vendeuse. Ensuite, les interventions faites par les UES sont refacturées à FDS, moyennement une marge commerciale. Donc FDS est censé nous reverser un commissionnement supérieur au coût de l'intervention fait par un technicien dans le cadre des contrats Darty Max. Il existe encore quelques contrats Darty Max qui ne sont pas rattachés à FDS, car les plus anciens n'ont pas été basculés automatiquement.

Nous serons vigilants lors de la présentation des comptes 2022 sur le paiement de ces commissions et refacturations relatives aux interventions des techniciens pour le compte de FDS. Ces informations transmises en fin d'année seront intéressantes, car elles nous permettraient effectivement de vérifier si la participation et l'intéressement ne seront pas impactés.

Mme FELDMAN : Je vous rappelle que les résultats seront finalisés à la fin du mois de février 2022.

M. BEAUBOIS : Je vous rappelle que les grilles de salaire sont faibles dans notre filiale, la participation et l'intéressement sont des moyens d'équilibrer et d'améliorer la rémunération. Par conséquent, les salariés sont fortement attachés à ces deux aspects de la rémunération. À ce titre, nous nous devons d'être vigilants sur ce sujet.

M. HARRE : Est-ce que les commissionnements de FDS sont reversés sur le compte d'exploitation annuel ou mensuel des magasins et des SAV ?

17 La prime de partage de la valeur (PPV) sera-t-elle versée aux salariés ?

Mme FELDMAN : À date, le versement de cette prime de partage de la valeur n'est pas prévu. Je vous rappelle qu'en 2021, rien n'était prévu au mois d'octobre et pourtant une prime a été versée au mois de février 2022, mais je ne veux pas vous donner de faux espoirs.

18 Sur les sites décisionnaires de leurs horaires de fermetures, nous demandons de la bienveillance sur les horaires de fermetures les 24 et 31 décembre afin que chacun puisse se retrouver en famille pendant ces moments importants.

Mme JUILLIEN : Nous avons envoyé une note à tous les DRV concernant ce sujet.

19 De nombreuses problématiques concernant le rattachement à la mutuelle nous sont remontées (nouveaux arrivants et/ou rattachement des ayants droit) et les délais de traitement semblent très longs. Avez-vous identifié ce problème ?

Mme JUILLIEN : Vous nous avez remonté des problématiques par rapport au rattachement à la mutuelle. La réponse de Martine GUIBERT est la suivante : « *Nous avons plusieurs retours de salariés ayant contacté*

VIVINTER qui leur a répondu qu'ils n'étaient pas affiliés. Les raisons peuvent être diverses : le bulletin d'affiliation n'était parfois pas retourné, il pouvait être égaré ou il n'avait pas été remis lors de l'embauche. Des actions ont été mises en place pour y remédier : contrôles des affiliés chez VIVINTER (extraction et comparaison avec la liste du personnel DGO présent à date afin de croiser les données) et un contrôle d'une salariée du service paye sur les retours des bulletins d'affiliation des nouveaux embauchés. »

M. HEREDIA : Est-ce que le croisement des listes a été effectué ? Si oui, quelles actions ont été entreprises ?

Mme JUILLIEN : Je n'ai pas davantage de précisions. Effectivement, le service paye a constaté qu'il y avait des anomalies et des actions ont été mises en place.

M. DIOLOGEANT : Je ne comprends pas que des prélèvements soient réalisés sur le bulletin de salaire du collaborateur alors que le bulletin d'adhésion n'a pas été signé. Nous avons trois cas sur le site de Grand-Quevilly. Certains salariés ont cotisé pendant deux ans et ils sont inconnus des services de VIVINTER : où sont parties ces cotisations ?

Mme JUILLIEN : Il me semble qu'il n'y avait pas d'interconnexion entre le service paye et VIVINTER. Je pense que même si le bulletin d'adhésion n'a pas été signé et que les cotisations ont été prélevées, le salarié est couvert par la mutuelle.

Mme MAZELLA : Je suis d'accord avec Monsieur DIOLOGEANT, nous avons aussi des cas de salariés qui payent leurs cotisations et pourtant ils sont inconnus de la mutuelle.

Mme JUILLIEN : Je vais demander à Madame GUIBERT si elle peut nous faire un point sur ce sujet lors du prochain CSE.

M. DIOLOGEANT : Il serait aussi souhaitable que le service RH édite une procédure claire à destination des managers qui précise les différents documents qui doivent être remis lors de l'embauche.

M. HEREDIA : Si je comprends bien, le prélèvement des cotisations pour la mutuelle et la prévoyance sont décollées du retour du bulletin d'adhésion. Ainsi, lors de l'embauche d'un nouveau salarié, les prélèvements relatifs à la mutuelle sont faits automatiquement sans que soit vérifié le retour du bulletin d'adhésion, car la mutuelle est obligatoire. Mais lorsque le salarié se présente chez le médecin ou en pharmacie, il apprend qu'il n'est affilié à aucune mutuelle.

Mme JUILLIEN : Au regard de la réponse de Madame GUIBERT, je pense qu'elle est parfaitement consciente des problématiques rencontrées sur site et les actions qu'elle a mises en place vont permettre de les résoudre.

Madame GUIBERT m'a fait part d'une deuxième réponse concernant la nouvelle gestion des bénéficiaires et/ou options par VIVINTER : « Les salariés ont contacté la mutuelle qui les a renvoyés vers nous. Nous devons donc repasser le message à VIVINTER sur la nouvelle gestion à prendre à charge par leurs services et non par DGO. Par ailleurs, certains salariés se sont vus supprimer leurs bénéficiaires et/ou options à la suite de cette nouvelle gestion. VIVINTER répond que la demande émane de DGO alors que ce n'est pas le cas ».

M. PHILIPOT : Certains collaborateurs avaient souscrit à des options, d'ailleurs, les cotisations sur leurs bulletins de salaire étaient en corrélation avec ce souhait ; pourtant VIVINTER leur répond qu'ils ne cotisent pas pour ces options.

Mme JUILLIEN : Étant donné qu'il n'y avait pas d'interconnexion entre le service paye et VIVINTER, il a été décidé que ce dernier gèrerait directement les prélèvements relatifs aux options et aux ayants droit.

Mme LELUBEZ : Ces paiements relatifs à ces options sont rétroactifs sur une durée de deux ans. Les frais normalement pris en charge par cette option seront remboursés.

M. MARANDEAU : Nous interpellons la direction sur les problématiques liées à VIVINTER. Mais je pense qu'il y a de véritables difficultés dans le parcours d'intégration des collaborateurs.

J'ai une ancienneté de 17 ans dans l'entreprise et selon moi, depuis toutes ces années, l'intégration des nouveaux collaborateurs n'a pas évolué. En effet, lorsqu'un nouveau salarié intègre DARTY, de nombreuses informations lui sont fournies sans explication. Celui-ci doit faire le tri entre les attentes en termes de productivité et de résultats dans son métier, mais il doit aussi gérer toutes les informations périphériques dont la mutuelle, myPrimobox, l'intéressement et la participation, etc. Les informations sont transmises par la direction, mais il n'y a aucun accompagnement. Selon moi, il y a de véritables améliorations à amener sur les parcours d'intégration.

Mme JUILLIEN : Au sein de l'Exploitation, des groupes de travail ont été mis en place sur le sujet de l'intégration des collaborateurs. En effet, des initiatives ont été prises localement, car les responsables ont une certaine appétence sur le sujet et donc, ils développent des process pour intégrer leurs nouveaux collaborateurs. Mais d'autres responsables sont en décalage sur ce sujet. Selon moi, si les DV sont sensibilisés à ces parcours d'intégration, les résultats seront rapidement tangibles.

M. MARANDEAU : Je suis étonné qu'il n'y ait pas un processus uniformisé sur l'intégration des collaborateurs. En effet, le turn-over peut être impacté par cette problématique d'intégration : un salarié mal-intégré peut être un salarié qui quitte l'entreprise rapidement.

Mme JUILLIEN : Il existe un processus d'intégration, mais il n'est pas efficace et nous en avons conscience.

M. MARANDEAU : C'est une bonne nouvelle qu'un travail soit entrepris sur le parcours d'intégration. Mais il serait aussi intéressant que ce parcours d'intégration nous soit présenté en CSE afin que nous puissions nous assurer que celui-ci soit respecté au sein des différents sites. Selon moi, le turn-over peut être réduit si nous sommes aussi acteurs de l'intégration des salariés.

Je vous rappelle que VIVINTER s'était engagé à réduire le temps d'attente au sein des centres d'appels. D'après les retours des salariés, la situation s'est dégradée depuis plusieurs mois. Le Groupe doit imposer à VIVINTER une sérieuse remise en question afin que ce prestataire améliore la qualité et la réactivité de ces centres d'appels.

Mme JUILLIEN : Il me semble que VIVINTER a été confronté à de réelles difficultés d'effectif au sein de ces centres d'appel avec la crise sanitaire.

M. MARANDEAU : Il nous est demandé, au sein de DARTY, d'avoir 100% de clients satisfaits, donc nous sommes en droit d'attendre que nos partenaires soient aussi rigoureux dans leurs prestations.

Mme ROUSSELIÈRE : Concernant la souscription à VIVINTER, je voulais vous signaler que tous les collaborateurs ne sont pas aguerris aux outils numériques. À ce titre, il serait souhaitable que la première carte de mutuelle soit envoyée sous support papier afin que les collaborateurs puissent retrouver leurs informations : numéro d'adhérents, etc.

De plus, il serait nécessaire que nous ayons un interlocuteur que nous pourrions contacter pour les cas spécifiques, car leur formulaire de contact n'est pas traité correctement et complètement.

M. DILOGEANT : Donc vous vous engagez à ce qu'un recoupement soit réalisé mensuellement entre le fichier du service paye et celui de VIVINTER ? Existe-t-il une procédure de récupération des mots de passe de VIVINTER au même titre que celle mise en place par AMUNDI ? J'ai consulté le site EAYSY RH et je n'ai trouvé aucune information à ce sujet.

Mme JUILLIEN : Je ne peux pas m'engager, il serait préférable que ce sujet soit évoqué en présence de Madame GUIBERT.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Pourriez-vous nous transmettre le délai d'activation d'affiliation d'un nouveau salarié dès lors qu'il a entrepris les démarches ? En effet, nous avons des retours de collaborateurs qui attendent toujours leur affiliation alors qu'ils ont intégré la société il y a maintenant trois mois. Je pense qu'il serait souhaitable de mettre en place un suivi des salariés afin de s'assurer que toutes les affiliations se soient correctement déroulées.

Mme FELDMAN : Il me semble que l'affiliation s'effectue au premier jour d'embauche. Si ce n'est pas le cas, il faut que le collaborateur garde les justificatifs et le remboursement se réalisera rétroactivement.

Mme ROUSSELIÈRE : Est-il remis une copie du bulletin d'affiliation au nouveau collaborateur dès lors qu'il le remet à son manager ?

Mme JUILLIEN : Normalement la consigne transmise par le service paye est la suivante : le GP envoie un mail au directeur lui indiquant l'ensemble des documents à remplir et à retourner.

M. HEREDIA : D'après les différentes interventions des représentants du personnel, la procédure d'intégration doit être améliorée.

Mme JUILLIEN : Sur quelques magasins, nous avons mis en place un pilote concernant le parcours d'intégration avec un système de pochettes dans lesquelles seraient classés certains documents. D'ailleurs,

il a été rappelé aux directeurs de magasin d'intégrer ce bulletin d'affiliation dans cette pochette dédiée à l'intégration.

M. MARANDEAU : Ce livret est déjà une première étape, mais les salariés nouvellement arrivés doivent gérer une multitude d'informations.

Je vous propose que le manager programme un entretien trente jours après l'intégration du salarié pour faire le point avec lui, des différentes informations qu'il a retenues et celles qu'il n'aurait pas.

M. HEREDIA : Ce pilote est mis en place sur l'Exploitation ?

Mme JUILLIEN : J'ai contacté différents sites de l'Exploitation pour leur proposer ce pilote. Nous avons retravaillé le livret d'accueil afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. De plus, des initiatives ont été prises au niveau du Groupe, donc il sera nécessaire que nous coordonnions nos différentes actions.

Mme N'GOLET : Peut-être serait-il nécessaire d'expliquer aux nouveaux salariés les principes de la prévoyance. En effet, aucune information n'est transmise hormis la documentation.

Mme MAZELLA : Certains salariés m'ont demandé si la prévoyance est obligatoire ? En effet, apparemment, il existerait des cas de dispense si le salarié possède déjà une prévoyance.

M. BRIULET : Il existe des cas de dispenses pour les frais de santé qui sont répertoriés dans le DUE (Document Unilatéral de l'Entreprise). Ces dispenses facultatives sont mentionnées dans le Code du Travail et elles deviennent obligatoires si elles sont indiquées dans le DUE. Il serait souhaitable que ces cas de dispense soient expliqués aux salariés récemment embauchés. Le sujet est relativement complexe et je ne suis pas certain que les encadrants maîtrisent tous ce sujet, à ce titre, il serait nécessaire de rédiger un texte simplifié qui rappellerait les principes de ces dispenses.

Mme JUILLIEN : J'ai noté vos différentes remarques sur les sujets de la mutuelle et la prévoyance.

20 Points divers

- Calendrier des CSE et CSSCT de l'année 2023.

Le calendrier des réunions du CSE de l'année 2023 est le suivant :

- 19 janvier 2023,
- 16 février 2023,
- 16 mars 2023,
- 20 avril 2023,
- 25 mai 2023,
- 15 juin 2023,
- 6 juillet 2023,
- 31 août 2023,
- 21 septembre 2023,
- 19 octobre 2023,
- 16 novembre 2023,
- 14 décembre 2023.

Le calendrier des réunions de la CSSCT est le suivant :

- 14 février 2023,
- 24 mai 2023,
- 29 août 2023,
- 14 novembre 2023.

M. HARRE : Il avait été demandé qu'une réunion de la CSSCT soit organisée sur le site de Tours.

Mme JUILLIEN : Nous vous proposons de faire cette réunion sur le site de Tours pour le CSE du 25 mai et la réunion du 24 mai de la CSSCT.

- Température sur les sites.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Sur certains sites, la température était de 14°.

M. HARRE : Effectivement, nous avons eu une plainte du magasin d'Amiens concernant des températures très basses. J'ai contacté Monsieur RAYMOND et celui-ci a demandé qu'un préchauffage à 19° soit mis en place à partir de 7h le matin avant l'ouverture du magasin. Mais malgré ce préchauffage, la température du site est de 7° à 10h30.
Nous demandons que ce préchauffage soit maintenu toute la nuit afin que la température ne chute pas pendant la fermeture.

Mme FELDMAN : Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent porter des doudounes légères en magasin afin de se protéger du froid.

M. BRIULET : Effectivement, sur certains sites, les salariés ont été rappelés à l'ordre concernant leur tenue. À ce titre, il serait souhaitable qu'une communication soit diffusée à l'ensemble des responsables de site pour rappeler ce principe.
Je voulais signaler des températures très froides (6°) dans les réserves, car les systèmes de chauffage ne sont pas opérationnels. À ce titre, il serait nécessaire que ces équipements soient vérifiés afin d'assurer leur bon état de fonctionnement.

Mme FELDMAN : Des vêtements chauds ont été commandés pour les collaborateurs travaillant en réserve, mais je déplore que ces doudounes soient sans manche pour soi-disant faciliter les mouvements des salariés.

Mme LELUBEZ : Je voulais signaler que des mitaines ont été commandées, mais leur nombre n'est pas suffisant par rapport à l'effectif.

Mme JUILLIEN : La commande a été passée il y a plusieurs mois et il est compliqué d'anticiper les besoins par rapport aux variations des effectifs.

Mme LELUBEZ : Les températures dans certains magasins sont très basses, les collaborateurs doivent se couvrir par leurs propres moyens. D'ailleurs, certains clients se sont plaints des températures.

Mme ROUSSELIÈRE : Ne serait-il pas possible de commander des blousons pour les collaborateurs qui travaillent dans les réserves ?

Mme MAZELLA : Je vous rappelle que cette demande a déjà été formulée en CSE.

Mme JUILLIEN : Mais les délais de livraison sont très importants, donc la réception de ces vêtements chauds interviendra après les mois d'hiver.

M. HARRE : Nous avons fait cette demande il y a plusieurs mois.

Mme JUILLIEN : Ce n'est pas ce choix de vêtement qui a été retenu, car il est nécessaire d'harmoniser les commandes entre les trois UES.
Nous enverrons une communication à tous les responsables de magasin afin qu'ils acceptent que les collaborateurs portent des doudounes ou des polaires.

Mme FELDMAN : Mickaël DODIN me signale qu'il n'a pas eu d'information concernant les températures très froides sur le site d'Amiens. Mais il a programmé une visite sur ce magasin le lundi 19 décembre 2022. Apparemment, sur le magasin de Rouen Rive Gauche, le chauffage est en panne, mais des convecteurs ont été commandés en attendant la réparation.

- Fermeture exceptionnelle des magasins à 16h le dimanche 18 décembre 2022.

M. MARANDEAU : L'équipe de France est en finale depuis hier soir (mercredi 14 décembre 2022). Le match a lieu le dimanche 18 décembre 2022 à 16h. Je vous rappelle que les magasins sont ouverts et qu'il serait judicieux qu'ils ferment leurs portes avant le coup d'envoi de la finale.

Mme FELDMAN : Karine DAMOUR a envoyé un message ce matin : « *L'équipe de France a gagné la demi-finale, c'est bon pour le commerce, merci de raccourcir les équipes dimanche, notamment l'après-midi. Tout d'abord les volontaires passionnés de foot et d'autres, merci à tous* ».

M. MARANDEAU : Je vous propose aussi de mettre en place des animations au sein des magasins, car cet événement est particulièrement festif et le commerce pourrait en bénéficier.

Mme FELDMAN : Je vais échanger sur ce sujet avec Karine DAMOUR. Est-ce que les matchs sont à nouveau diffusés sur les écrans des magasins ?

Mme DA ROCHA PEREIRA : Les matchs sont diffusés sur Bein Sports et donc, nous n'avons pas le droit de les diffuser.

M. PERUCAUD : Cette interdiction a été levée depuis la demi-finale de la coupe du monde de football.

Mme FELDMAN : Je dois quitter la séance. Je voulais vous souhaiter à vous à vos proches de très bonnes fêtes de fin d'année.

Madame FELDMAN quitte la réunion du CSE à 10h30.

- Heures supplémentaires sur le site de Tours.

Mme BACH : Depuis le dernier CSE, nous avons proposé aux salariés de l'atelier Blanc de faire des heures supplémentaires sur la base du volontariat. L'objectif était de réduire la masse de produits qui est actuellement en traitement. De nombreux salariés se sont portés volontaires pour réaliser ces heures supplémentaires qui se sont étalées sur une voire deux semaines à raison de deux heures par jour. Certainement que ce principe sera reproposé dans les prochaines semaines. Ces heures supplémentaires ne sont pas décomptées de la modulation, mais rémunérées en tant que telles.

M. MARANDEAU : J'espère que ces salariés volontaires ne seront pas privés du paiement de leur variable pour diverses raisons alors qu'ils se sont investis personnellement dans la réalisation d'heures supplémentaires sur une période de forte activité.

Mme ROUSSELIÈRE : De nombreux livreurs sont amenés aussi à faire des heures supplémentaires en raison du manque de personnel. À ce titre, lorsque la modulation devient trop importante, ne serait-il pas possible qu'une partie de ces heures de modulation soit payée plus régulièrement qu'à la fin de l'année ?

Mme BACH : Ce dispositif n'est pas ouvert sur la partie Opération. La démarche reste exceptionnelle au sein de l'atelier Blanc de Tours.

M. BALUTEAU : Pour répondre à la remarque de Monsieur MARANDEAU, nous avons effectivement relevé cette problématique et à ce titre, nous avons négocié un gel des variables sur la prime de délai. Ainsi une moyenne a été calculée afin d'éviter que les variables soient impactés par les heures supplémentaires.

Mme BACH : La moyenne a été calculée avant le déménagement.

M. BALUTEAU : Le volume de produits a très fortement augmenté sans que le travail des techniciens soit remis en cause ; d'ailleurs, à ce jour, aucune explication n'a été trouvée : plus de 1 800 produits sont en souffrance. Nous avons donc négocié sur le critère d'efficience le paiement au plus favorable entre le réel et la moyenne.

M. HEREDIA : Avez-vous borné cette opération sur une période donnée ?

M. BALUTEAU : Tant que le stock de produits est important, le gel des primes est verrouillé.

Mme BACH : Si les résultats sur le critère efficience est au-delà de la moyenne calculé, le gel des primes n'est pas pris en compte et c'est le plus favorable au collaborateur qui est rémunéré.

M. BRIULET : Pour faire référence à l'intervention de Madame ROUSSELIÈRE, je vous signale que nous avons un accord ATT qui devrait certainement être revu afin d'éviter de mettre en place ces dispositifs de paiement des heures supplémentaires au coup par coup.

M. BALUTEAU : Nous avons vu dans l'accord qu'il était mentionné un plafond sur l'année de 130 heures supplémentaires et au-delà de cette limite, les heures supplémentaires ne seraient pas rémunérées. Certains techniciens du site de Tours vont certainement dépasser ce plafond et ils s'inquiètent du paiement de leurs heures supplémentaires.

Mme JUILLIEN : Dans l'accord, le contingent d'heures supplémentaire est fixé à 130 heures, mais comme la démarche mise en place à Tours est hors du compteur de modulation, ce principe ne s'applique pas.

Mme BACH : Le directeur de site suit tous les mois les heures de modulation.

M. MARANDEAU : Il serait intéressant de suivre les tableaux de modulation des techniciens de Tours afin d'avoir une idée de la charge de travail.

Mme BACH : Les techniciens font 35 heures par semaine.

M. VILLA : Selon moi, les techniciens du site de Tours ne sont pas forcément intéressés pour que ces heures supplémentaires soient intégrées à la modulation.

M. MARANDEAU : Plusieurs signaux nous ont été envoyés depuis ces dernières années sur la volonté de modifier l'organisation de travail des techniciens. Sauf erreur de ma part, le forfait jour a été reconfirmé sur le secteur de DIF, il est aussi utilisé sur une partie de DGE. Si nous nous engageons sur une renégociation de l'accord ATT, il y a de fortes chances que la volonté de la direction et du Groupe soit la mise en place du forfait jour. Je pense qu'il faut que nous abordions clairement ce sujet et nous avons deux solutions : la renégociation de l'accord ATT avec la possibilité de passer en forfait jour ou la mise en place de solutions alternatives sans modifier l'accord. Cette dernière solution permet de satisfaire les salariés concernés par ces problématiques de forte activité. Je ne suis pas certain que la volonté majoritaire soit la modification de l'accord.

- Reconduction du partenariat avec la société Kap Assist.

Mme DA ROCHA PEREIRA : Je vous propose de vous prononcer sur la reconduction du partenariat avec l'entreprise Kap Assist pour l'année 2023. Cette entreprise est chargée de la rédaction des procès-verbaux.

Le résultat du vote est le suivant : 18 favorables.

Les élus émettent donc un vote favorable à la reconduction du partenariat avec l'entreprise Kap Assist.

- Rattrapage sur le minimum conventionnel livreurs.

M. VILLA : Nous avons évoqué lors du CSE du mois d'octobre 2022, le rattrapage du minimum conventionnel des livreurs. Des questions avaient été posées notamment sur le nombre de livreurs rattrapés.

Mme JUILLIEN : Je vous propose de transmettre vos questions le plus précisément possible à la secrétaire du CSE en amont de la réunion afin que nous puissions y répondre en séance.

M. MARANDEAU : Nous avons évoqué, lors du CSE du mois d'octobre 2022, que nous regroupions les questions que nous souhaitions poser sur ces sujets. De plus, lors d'une réunion préparatoire, nous pourrions élaborer une trame que nous transmettrions au service RH afin qu'il puisse nous retourner les informations attendues sur ces sujets qui sont extrêmement importants.

Mme JUILLIEN : L'objectif serait de nous fournir une demande complète. Je vous rappelle que le traitement de ces données relatives à la rémunération représente une charge de travail importante pour le service paye.

M. HARRE : Est-ce que le nouveau logiciel de paye sera effectivement mis en place le 1^{er} janvier 2023 ?

Mme JUILLIEN : Apparemment, la date de livraison de ce nouveau logiciel serait reportée, mais je n'ai pas d'information officielle et précise.

Mme LELUBEZ : Je voulais vous signaler que la PFA a été versée.

- Règlement Intérieur du CSE.

M. HEREDIA : À l'occasion de la nouvelle mandature, nous avons fait des modifications minimales sur le Règlement Intérieur et à ce titre, ce sujet devra être mis à l'ordre du jour afin que ce Règlement Intérieur soit soumis au vote. Je vous propose d'aborder ce sujet lors du CSE du mois de février 2023.

Mme JUILLIEN : Je vous précise que j'avais mis ce point à l'ordre du jour du présent CSE et il m'a été demandé de le retirer, car le Règlement Intérieur n'était pas finalisé.

21 Discussion sur les activités culturelles et sociales.

M. MARANDEAU : Les colis de fin d'année et les bons d'achat sont en cours de distribution.
Je peux vous annoncer l'ouverture prochaine des réservations hors saison y compris pendant les périodes scolaires.

La réunion est close à 16h45.

La Secrétaire du CSE

Mme DA ROCHA PEREIRA Isabelle

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned below the name of the secretary.