

Conforama
Procès-Verbal
Comité Social et Economique
SECLIN
du 30 janvier 2020

ORDRE DU JOUR

Point 1 – Approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 17 Janvier 2020.

Point 2 – Poursuite de l'information sur le projet de plan de restructuration et de transformation

1^{ère} partie : Note économique

Dans le cadre de l'information en vue de la consultation du Comité social et économique portant sur le projet de plan de restructuration ayant un impact sur l'emploi et de transformation de la société Conforama France :

- Synthèse du rapport du cabinet APEX portant sur l'analyse du motif économique (Livre 2).
- Poursuite des discussions

Information consultation dans le cadre des articles L.2312-8, L.2312-37 et L.2312-39 du Code du travail

2^{ème} partie : Projet de licenciement collectif

- ◆ Dans le cadre de l'information en vue de la consultation du Comité social et économique sur le projet de licenciement collectif pour motif économique :

Intervention du cabinet APEX :

- Synthèse du rapport du cabinet APEX portant sur l'analyse :
 - des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi après la signature d'un accord collectif majoritaire par 3 organisations syndicales représentatives (Livre 1),
 - des bassins d'emploi.
- Réponses de la direction aux questions posées par les membres du CSE

Information consultation dans le cadre des articles L.1233-28, L.1233-30 et suivants du Code du travail

- ◆ Dans le cadre des nouvelles dispositions de l'article L.1233-31 7° du Code du travail :

Intervention du cabinet ISAST :

- Synthèse du rapport ISAST (missionné à Seclin) au périmètre de compétence du Comité social et économique de la région Nord-Pas-de-Calais

3^{ème} partie : Recherche de Repreneur

Dans le cadre de l'information sur le projet de recherche de repreneur :

- Communication des éventuelles offres de reprise formalisées reçues pour les magasins de Calais – Leers et Louvroil conformément à l'article L.1233-57-15 du Code du travail.
- Remise d'une note d'information sur les éventuelles offres de reprise auxquelles Conforama France souhaite donner suite en vue de la consultation du CSEE conformément à l'article L. 1233-57-19 du Code du travail.

Point 3 – Poursuite de la transmission d’informations sur le projet de plan de restructuration et de transformation

- Transmission des informations relatives aux consultations réalisées en novembre 2019 avec les anciennes instances de CHSCT des magasins de la région Nord-Pas-de-Calais :
 - Pour chacun des 14 magasins de la région : procès-verbaux des réunions

Point 4 – Sous réserve d’une présentation au CSE central du 28 Janvier 2020 :

- Nombre de départs intervenus depuis le 1^{er} juin 2019 et motifs de ces départs
- Nombre de postes devant encore être supprimés dans les magasins de la région Nord-Pas-de-Calais

Point 5 – Sous réserve d’une présentation au CSE central du 28 Janvier 2020 :

- Modalités organisationnelles et calendrier des liquidations pour les magasins en projet de fermeture

Point 6 – Information et consultation sur les jours fériés chômés (article 33 de la CCN)

Point 7 – Information et consultation sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches de l’année 2020 et dimanche des soldes de janvier 2021

Point 8 - Effectifs arrêtés au 31.12.2019, par établissement (CDI – CDD et recours à l’intérim)

Point 9 – Congés payés

Réponse à la question posée lors du CSE du 17 Janvier 2020 sur les jours de fractionnement

ABSENTS ET PRÉSENTS

Étaient Présents pour la direction :

- ◆ M. Arnaud CLEMENT, Directeur régional et Président du CSEE Seclin.
- ◆ Mme Véronique LOUIS, Responsable ressources humaines région Nord-Pas-de-Calais / Invitée permanente

Présents en qualité de titulaires 1er Collège :

- ◆ Mme Martine BALSACK
- ◆ Mme Jessica CABRE
- ◆ M. Raphaël CANTA
- ◆ M. Mickaël COUSIN
- ◆ Mme Sabrina DUPUIS
- ◆ Mme Fanny LELIEUR
- ◆ M. Didier PIENNE
- ◆ M. Richard POTET
- ◆ M. Patrick VARLET

Absente et excusée en qualité de titulaire 1er Collège :

- ◆ Mme Sandrine DELOS

Présents en qualité de suppléants 1er Collège :

- ◆ M. Ludovic BISSINGER (remplace Mme DELOS)

Absent et excusé en qualité de titulaire 2ème Collège :

- ◆ M. François DELVILLE (pas de remplaçant)

Présents en qualité de titulaires 3ème Collège :

- ◆ M. Gérald BIET
- ◆ M. Yves BIGOTTE

Présent en sa qualité de représentant syndical :

- ◆ M. Farid CHEBREK (FO)

Absent et excusé en sa qualité de représentant syndical :

- ◆ M. Philippe DUMONT (CGT)

Soit 12 Votants avant 15H00 et 11 votants après 15H00.

RÉSUMÉ DES DÉBATS

M. CLEMENT ouvre la séance à 10 heures.

Déclaration préalable du président :

M. CLEMENT reprend la déclaration de la direction de Conforama France du 28 janvier 2020 lue en CSE-C.

M. PIENNE constate qu'il s'agit d'un abandon de la déconnexion du plan de transformation. Certaines catégories professionnelles réintègrent le plan de licenciement. Ce que confirment M. CLEMENT et Mme LOUIS.

M. CLEMENT indique que les engagements sont maintenus. Il faudra bien préciser aux collaborateurs que les conditions concernant le contrat, le statut, la mobilité et les salaires sont maintenues.

Mme BALSACK indique qu'il existe encore des recrutements en CDI sur la bourse à l'emploi alors que Conforama est en PSE.

M. CLEMENT répond qu'aucun recrutement en CDI ne peut avoir lieu dans le cadre du PSE car la priorité est aux reclassements internes et qu'il s'agit forcément d'une erreur.

M. PIENNE pointe le manque de visibilité sur l'après PSE de la part de la direction nationale.

M. CHEBREK déplore le manque de professionnalisme de la direction nationale.

M. PIENNE prend l'exemple du document transmis par la direction qui n'a ni en-tête, ni fonction, ni signature. Le secrétaire du CSE-C a d'ailleurs demandé à la direction nationale d'y remédier.

Mme LOUIS dit qu'on peut comprendre le manque de formalisme de cette déclaration.

M. CLEMENT répond qu'il s'agit uniquement d'une déclaration. Il indique néanmoins qu'il apportera le document modifié aux élus du CSE si la direction nationale lui transmet.

M. PIENNE pointe le problème des 599 postes supprimés qui ne sont certainement plus à cette quantification aujourd'hui.

M. CLEMENT répond qu'il a raison, la suppression 599 postes annoncés début juillet (2019) ne sont plus 599 postes aujourd'hui. « *C'est clair, net et précis* » ajoute-t-il. Il en reste, mais il présentera les chiffres dans un autre point à l'ordre du jour.

Point 1 – Approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 17 Janvier 2020.

M. CANTA présente, comme il s'y était engagé, le point sur l'ordre de départ en congés des salariés selon leur situation familiale dans son ancien PV de CE du magasin de Cambrai.

Mme LOUIS répond que la réunion du 17 janvier 2020 a acté une organisation commune pour tous les salariés.

M. CLEMENT ajoute que ce point a été présenté à tous les directeurs de magasin de la région.

M. PIENNE souligne l'absence de M. DELVILLE, titulaire qui ne s'est jamais présenté aux réunions du CSE.

M. CLEMENT précise qu'il n'a pas de suppléant mais qu'il peut, toutefois, être remplacé selon l'ordre des suppléants de la liste communiquée lors de la toute première réunion du CSEE. Il souhaite que les raisons de son absence soient connues sachant que la direction ne met aucune pression à devoir participer aux réunions du CSEE.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 17 Janvier 2020 est mise aux voix.

12 votants, 12 pour, 0 contre, 0 abstention.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Point 2 – Poursuite de l'information sur le projet de plan de restructuration et de transformation.

1ère partie : note économique - synthèse du rapport du cabinet APEX portant sur l'analyse du motif économique (Livre 2)

L'experte du cabinet APEX explique que le projet de plan de restructuration et de transformation est la conséquence directe des malversations et des fraudes qui sont à l'origine de la crise du groupe Steinhoff fin 2017. Crise qui a conduit le groupe Steinhoff à faire des corrections d'écritures comptables (+ de 10 Milliards €) suite aux malversations de quelques dirigeants du groupe Steinhoff. Un parallèle est fait avec l'affaire ENRON du début des années 2000.

M. CLEMENT rappelle que Conforama était déjà en difficulté avant l'arrivée du groupe Steinhoff.

L'experte du cabinet APEX répond qu'à l'arrivée du groupe Steinhoff, Conforama était à l'équilibre en matière de résultats et que la situation d'exploitation s'est nettement dégradée par la suite (- 25M€ de déficit d'exploitation à date). En effet, la stratégie était de privilégier la croissance à l'international et le développement de nouveaux concepts en dehors de l'enseigne. La conséquence de cette stratégie a plongé CONFORAMA France dans le rouge avec de surcroît un réseau laissé à l'abandon.

M. CLEMENT remarque que, pendant la période Steinhoff, plusieurs travaux de rénovation ont été réalisés et de nouveaux concepts ont aussi été mis en place dans les magasins.

M. PIENNE et Mme BALSACK soulignent que Conforama, avant l'arrivée de Steinhoff, n'était pas en difficulté car les salariés touchaient une participation sur les bénéfices de l'entreprise. Et que les travaux complets ou partiels de rénovation de certains magasins du parc immobilier étaient budgétés avant la crise Steinhoff, déclarée en décembre 2017.

M. PIENNE et M. POTET rétorquent que si l'argent que CONFORAMA a utilisé n'avait pas été fictif, cette dernière ne serait pas dans cette situation. Le groupe Steinhoff est le seul responsable de la situation actuelle de Conforama.

L'experte du cabinet APEX ajoute que les fragilités existaient mais les résoudre n'était pas la priorité des actionnaires et des dirigeants.

L'experte du cabinet APEX regrette que le pouvoir politique, largement impliqué dans ce dossier à travers le Comité interministériel de restructuration industrielle (CIRI), n'ait pas fait plus pression pour obtenir de meilleures conditions de refinancement auprès de banques françaises ou auprès de la Banque publique d'investissement.

M. CLEMENT indique que l'on ne peut que rejoindre le cabinet APEX sur cette partie là de son analyse. Les conditions qui ont été obtenues sont éthiquement discutables. Mais M. CLEMENT rappelle que Conforama n'a pas eu le choix du refinancement avec les conditions très difficiles qui lui ont été imposées et que l'on connaît.

APEX continue en expliquant que la volumétrie de l'emploi a été calée sur des hypothèses sous-évaluées de chiffre d'affaires et de performance. L'entreprise risque donc de se retrouver en sous-effectif chronique et d'intégrer 15% de taux de recours à la précarité. Cela pourrait pénaliser le plan de relance sur lequel le directeur général actuel est en train de travailler.

M. CLEMENT indique que le taux de précarité du Nord-Pas-de-Calais n'a quasiment pas évolué depuis trois ans (14%).

M. CHEBREK juge ce taux problématique car les effectifs ont baissé sur la période 2018-2019.

M. CLEMENT répond que cette baisse est en corrélation avec celle du chiffre d'affaires.

L'experte du cabinet APEX demande si les 14% de taux de précarité incluent les remplacements des postes vacants occupés par l'intérim interne (personnes venant d'autres magasins comme pour les RA).

M. CLEMENT répond qu'ils ne sont pas inclus dans le taux de précarité qui représente uniquement les CDD et l'intérim externe.

L'experte du cabinet APEX indique que le taux de 14% est trop élevé par rapport aux besoins de l'enseigne puisque de nombreux postes structurels sont occupés par des CDD et intérimaires.

M. CLEMENT indique que le taux moyen de précarité de structure constaté dans le RETAIL est de 6 à 7%. Dans la région Nord-Pas-de-Calais, l'effectif des intérimaires a baissé et celui des CDD a augmenté, les CDD étant moins coûteux quand ils sont bien encadrés. Il y a donc eu une bascule volontaire. Toutefois le taux de précarité reste au-delà du taux moyen de précarité de structure constaté dans le RETAIL.

Mme BALSACK pense que le taux de précarité est largement au-dessus des 14% car le taux des postes vacants sur l'encadrement dans toute la France est très élevé et ils ne sont sûrement pas remplacés. Elle demande également le taux d'absentéisme sur la région.

M. CLEMENT lui répond qu'il prend le point.

L'experte du cabinet APEX continue en expliquant que la volonté d'inclure dans le PSE le déploiement d'un projet de polyvalence et de modification des contrats de travail et des systèmes de rémunération n'est pas une bonne idée.

M. PIENNE explique que penser déployer ces mesures pendant la durée contrainte du PSE est utopique car la concertation sur ces sujets demande un temps beaucoup plus long.

L'experte du cabinet APEX continue en exposant que Conforama est actuellement pilotée selon des ratios financiers trop exigeants : les achats et donc les stocks sont limités et les ventes doivent être massives pour générer du cash, quitte à baisser les marges. Conforama subit donc de la vente empêchée.

M. PIENNE explique que le cash est primordial pour éviter le déclenchement de la deuxième tranche.

Mme LOUIS pense qu'il est important de donner des informations positives : le plan de relance sur lequel M. TENART est en train de travailler va redonner de l'autonomie à chacun des magasins en fonction de ses spécificités propres.

M. PIENNE juge que toutes ces prévisions sont fragiles et qu'il faut rester vigilant car le redressement (relance) de CONFORAMA passe par un niveau de moyens que Conforama n'a pas aujourd'hui et par aussi un problème de temps que l'on a pas. M. PIENNE fait remarquer que 3 PDG qui se succèdent sur une phase de plan social dans une entreprise française, c'est du jamais vu, ce que confirme le cabinet APEX.

L'experte du cabinet APEX poursuit en se demandant quels peuvent être les réels critères de choix de fermeture de magasins : selon elle, les critères ne concernent pas la rentabilité et elle constate que la majorité des magasins fermés appartiennent à un même groupe de fiduciaire.

Mme LOUIS informe que les motifs de choix résultaient d'un ensemble de données comme les chiffres d'affaires, l'emplacement des magasins et le report de chiffre d'affaires envisagé par rapport au magasin situé à proximité.

M. PIENNE répond que c'est la méthodologie du directeur d'exploitation et que la question que pose l'experte du cabinet APEX est la réelle méthodologie à appliquer et les raisons de ce choix pour le moins discutable.

L'experte du cabinet APEX pense que le nombre de suppression de postes par magasin n'est pas justifié et ne correspond pas à une logique économique. Le PSE ne fait pas état des besoins internes d'activités et il n'y a aucune analyse de la charge de travail réelle future en ETP liée au report de chiffres d'affaires sur les autres magasins.

M. CLEMENT précise que ce n'est pas vraiment le cas pour la région Nord-Pas-de-Calais. Le taux de temps complet de 80% est beaucoup plus élevé qu'au niveau national. Il explique également qu'une étude des reports de charges de travail a eu lieu depuis le début de l'expertise.

L'experte du cabinet APEX reprend l'exemple du magasin de Seclin avec le classement des magasins par *cluster* : avec cinq suppressions de postes, le magasin est en dessous de la moyenne d'effectif nécessaire pour le taillage de ce *cluster* alors que le magasin est déjà en surcharge de travail.

M. CLEMENT précise que dans la région Nord-Pas-de-Calais, au 1^{er} juillet 2019, 42 suppressions de postes avaient été prévues dans la région alors qu'aujourd'hui, ce chiffre a été revu à la baisse (exemple du magasin d'ARRAS où il n'y a plus les 2 suppressions de postes).

L'experte du cabinet APEX déplore que l'évaluation des risques psycho-sociaux n'ait pas été prise en compte dans un contexte de situation très dégradée, malgré l'existence d'un service de prévention des risques, qui n'a pas été associé pendant cette période de plan social.

Mme LOUIS indique qu'un nouveau cabinet va collaborer avec le cabinet ISAST concernant cette évaluation et est satisfaite que le sujet soit finalement pris en compte.

L'experte du cabinet APEX précise que le document concerne surtout un plan de prévention des risques qui se focalise pour l'instant sur le management mais qu'il va falloir aussi accompagner le personnel beaucoup plus fortement.

Mme LOUIS pense que les managers doivent être accompagnés car ce sont des salariés comme les autres, et qu'ils ont un rôle clé en apportant leur aide en support des autres salariés.

2ème partie : Projet de licenciement collectif - synthèse du rapport ISAST (missionné à Seclin) au périmètre de compétence du Comité social et économique de la région Nord-Pas-de-Calais

L'experte du cabinet ISAST constate que la mise en place du projet a démarré de manière très difficile à Seclin. Des menaces de la part de la direction devant des experts ont été constatées.

Mme LOUIS explique qu'il y a eu un désaccord entre les salariés et l'élu qui a mandaté le cabinet d'expertise. Elle ajoute que les personnes absentes ne peuvent pas dire ce qui s'est réellement passé lors de la réunion en *starter*.

L'experte du cabinet ISAST répond qu'elle n'était pas à la réunion mais qu'elle représente le cabinet et qu'elle est habilitée à dire ce que les consultants du cabinet ont entendu. Elle pointe le clivage existant au sein de l'entreprise et le fait que certaines directions, comme celle de Seclin, communiquaient le coût de l'expertise et le fait que cela inférait sur les indemnités de départ. Jeter un doute sur les travaux du cabinet est générateur de risques psycho-sociaux pour les salariés.

M. CLEMENT répond qu'il ne remet pas en question les travaux du cabinet. Il indique avoir communiqué sur les coûts des expertises en soulignant que cela a impacté le compte d'exploitation des magasins concernés, mais non les indemnités des collaborateurs.

L'experte du cabinet ISAST pense que la direction générale aurait pu faire intervenir une instance de coordination pour réaliser les expertises. Le fait de menacer quelqu'un est une situation grave et rare. Il y a des clivages sur le magasin de Seclin qui sont alimentés volontairement par la direction.

M. PIENNE déplore le comportement de la direction qui a fait comprendre aux collaborateurs que le coût de l'expertise avait des conséquences énormes sur les comptes du magasin et pourrait conduire à sa fermeture.

M. CLEMENT répond que la direction régionale n'a jamais et ne véhiculera jamais ce message et qu'un recadrage a été fait à la direction du magasin de Seclin. Il existe d'énormes tensions à tout niveau de l'entreprise et qu'il faut garder son calme compte-tenu de la situation.

Concernant les reclassements internes, l'experte du cabinet ISAST demande si la région Nord-Pas-de-Calais a accès à la Bourse à l'emploi mise à jour ? Selon elle, il y a urgence car un potentiel élevé de reclassement interne existe alors que la direction a plutôt orienté les mesures du plan vers des reclassements externes. Elle rappelle que le cabinet ALTEDIA est d'ailleurs mandaté pour le reclassement externe et accompagne les salariés, en particulier dans les magasins en projet de fermeture.

M. CLEMENT informe que dans la région Nord-Pas-de-Calais, une « météo sociale » a été mise en place de manière hebdomadaire sur les trois magasins en projet de fermeture, pour effectuer un suivi de l'organisation et des prises de rendez-vous avec le cabinet ALTEDIA.

Mme LOUIS rapporte que les retours des salariés sont globalement positifs par rapport aux rendez-vous ALTEDIA.

L'experte du cabinet ISAST rappelle que la réorganisation logistique, sur laquelle se basent les suppressions de postes, n'est pas encore totalement opérationnelle. Les effets de baisse de charge de travail prévus avec une logistique à flux tendu ne se font donc pas encore ressentir.

M. CLEMENT répond que le travail sur la réorganisation logistique avance et va permettre de diminuer les ruptures de charge en magasin.

M. COUSIN interpelle quant à la manière de charger les marchandises dans les camions sur la plateforme de Tournan-en-Brie, ce qui les détériore.

M. CLEMENT explique que cela dépend des magasins. Il demande de communiquer et d'envoyer les photos aux supérieurs hiérarchiques de manière régulière lorsqu'un camion est mal chargé.

Mme CABRE demande si c'est aussi cette plate-forme logistique qui gère l'envoi des pièces SAV ?

M. CLEMENT lui répond que c'est la plate-forme de BLOIS qui gère l'envoi des pièces SAV.

M. CHEBREK se demande sur quels critères est réellement basée la classification des *clusters* alors que des suppressions de postes sont prévues ?

M. CLEMENT répond que les critères ont déjà été communiqués.

L'experte du cabinet ISAST remarque que les magasins sont tous très différents au niveau de la superficie, des amplitudes horaires et des dépôts : les effectifs ne sont donc pas réellement déterminés par rapport aux moyennes de *clusters*.

L'experte du cabinet ISAST affirme qu'une évaluation de la charge de travail sur les postes concernés par la suppression est nécessaire pour déterminer comment l'entreprise pourra fonctionner.

M. CHEBREK indique que les problématiques dans chaque magasin devaient être revues le 1^{er} octobre 2019 et que cela n'a toujours pas été fait.

Mme LOUIS informe que la direction de l'exploitation est en train de travailler sur la bonne adaptation des ressources aux besoins de fonctionnement. Cela prendra plusieurs mois et se fera site par site et tiendra compte du report réalisé de chiffres d'affaires. Elle en profite pour nous communiquer la statistique RH sur le taux d'absentéisme et effectivement il y a une augmentation du taux principalement constaté dans les magasins en projet de fermeture mais pas que, puisque la région est aussi impactée. Au 31 décembre 2018 sur la région, le taux d'absentéisme était de 7,93% et au 31.12.2019 ce taux est passé à 11,28%. Ce qui lui semble « normal » dans la période de turbulences traversée par l'entreprise.

La séance est levée à 13h30 pour la pause déjeuner.

Reprise du CSE à 15h.

Synthèse du rapport du cabinet APEX portant sur l'analyse des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi après signature d'un accord collectif par 3 organisations syndicales représentatives (livre 1) et sur l'analyse des bassins d'emploi.

L'experte du cabinet APEX présente les grandes caractéristiques de la population et les points sur lesquels il a fallu insister dans le cadre des négociations pour adapter les mesures de reclassement et d'accompagnement des salariés. Elle rajoute que depuis le début de la procédure, plus de 650 départs ont été enregistrés ce qui reflète la dégradation du climat social de l'entreprise. Le nombre de licenciements à opérer diminue donc, et cela offre également la possibilité de plus de reclassements internes voire d'annuler la suppression de certains postes. Elle rappelle donc l'urgence de mettre à jour la BAE.

M. PIENNE souligne ce paradoxe car des gens qui ne sont pas concernés par des suppressions de poste sont partis en libérant leur poste, alors que ceux qui se sont projetés parce qu'ils sont concernés par le plan vont se retrouver « coincés » s'ils voulaient quitter la société.

M. CLEMENT rappelle que les suppressions ciblent des postes et non des personnes.

L'experte du cabinet APEX attire l'attention sur le fait que les critères d'ordre ne tournent pas forcément qu'au sein d'un magasin. Dans la région, le magasin de Seclin est rattaché au magasin d'Englos en terme de bassin d'emploi. Les autres magasins sont seuls dans leur bassin d'emploi.

M. PIENNE indique que dans les magasins qui ne ferment pas, les personnes dont le poste a été supprimé ne sont pas obligées d'accepter un reclassement interne dû au départ de celles qui n'étaient pas visées par une suppression de poste. Dans ce cas, le magasin va se retrouver en carence de personnel.

M. CLEMENT explique que c'est le moment où il va falloir échanger avec les personnes concernées et argumenter.

M. CANTA signale qu'à Cambrai un des employés (livreur) est parti en retraite alors que la suppression de poste concernée est magasinier. Qui va devoir partir à présent suivant les critères d'ordre ?

M. CLEMENT confirme la situation sur Cambrai et assure que le problème sera géré dans le cadre légal.

L'experte du cabinet APEX conclut que l'entreprise a surévalué le nombre de suppressions d'emploi. Un PDV aurait pu amener plus facilement au résultat attendu.

M. PIENNE pense qu'une rupture conventionnelle collective aurait en effet été suffisante. Le plan social, plus dur, va selon lui, apporter plus de dégâts que de bénéfice à l'entreprise.

L'experte du cabinet APEX affirme que les zones d'emploi retenues *in-fine* par la direction aboutissent à l'isolement de très nombreux établissements malgré la demande des organisations syndicales de repenser ces périmètres.

M. CLEMENT ajoute que les critères tourneront également sur le reclassement interne s'il s'avérait que deux personnes d'un magasin qui ferme se positionnaient sur un même poste.

M. PIENNE remarque que la régionalisation des reclassements n'a pas été actée : ils pourraient donc avoir lieu au niveau national.

M. CLEMENT pense que l'intégration de la problématique régionale sera dans les faits une nécessité car les DR et les RH région auront les solutions de reclassement à proposer sur les postes vacants dans les magasins.

M. PIENNE affirme qu'un ciblage syndical a quand-même eu lieu dans le cadre du PSE et que ce critère a pu être retenu comme arbitrage dans les magasins en projet de fermeture.

L'experte du cabinet APEX souligne que les moyens offerts pour le reclassement externe (budget du cabinet ALTEDIA) sont sous évalués avec moins de 3K€ par personne accompagnée. Toutefois, une clause de revoyure pourrait permettre de reverser tout ou partie du budget au service de l'accompagnement des salariés.

M. PIENNE précise que cela était lié à l'obligation de reverser 6M€ pour la revitalisation du territoire. Ce reversement serait bénéfique pour augmenter les budgets de formation au-delà du plafond prévu.

L'experte du cabinet APEX souligne le rôle de la commission de suivi dont les modalités de décision et de vote ne sont pas encore définies.

M. PIENNE répond que cela devrait normalement se décanter au prochain CSE-C.

L'experte du cabinet APEX évoque les avancées sur la détermination des critères d'ordre, le départ volontaire et sur l'accompagnement à la mobilité dans le cadre du reclassement interne.

M. CLEMENT précise que ces informations ont été présentées dans les magasins en local.

L'experte du cabinet APEX indique que le congé de reclassement externe, l'allocation de reclassement, le montant du plafond de reconversion, l'aide à la création et à la reprise d'entreprise, l'indemnité de départ volontaire et la supra-légale ont été augmentés et/ou étendus. De très belles avancées qui donnent des mesures pour un PSE digne de ce nom. *In-fine*, le chiffrage total des mesures du PSE a augmenté.

L'intervention du cabinet APEX s'achève sur ce point et l'assemblée remercie les expertes pour leurs interventions.

Départ des expertes du cabinet APEX et ISAST.

3ème partie : recherche de repreneur.

Mme LOUIS indique que par rapport à la présentation effectuée le 17 janvier, seuls quelques chiffres ont varié. Conforama France a reçu 8 offres de reprise et envisage de donner suite à cinq offres dans lesquelles ne figurent aucun des magasins du Nord-Pas-de-Calais. Aucune offre n'a été reçue pour les magasins de Calais et Leers (même si trois visites sont prévues pour ce dernier). Une offre écrite vient d'être formulée pour Louvroil. Elle vient d'un groupe d'investissement en immobilier commercial, dont le projet est une reprise des murs sans le personnel.

M. PIENNE précise que la totalité des offres reçues au plan national ne comprennent pas de transfert des contrats de travail au titre de l'article L1224-1 du code du travail.

Mme LOUIS présente les conditions posées par Conforama France et les critères de sélection : un repreneur sérieux avec une situation financière saine, un niveau d'engagement et des modalités de reprise des emplois, une réduction des pertes et des charges de Conforama France. Elle informe les élus du CSE que ceux-ci sont libres d'émettre un avis sur cette question. Les obligations légales « Loi Florange » ont été respectées par Conforama.

M. CHEBREK explique que Poltrone Sofa compte louer une partie du bâtiment mais que cela ne rentre pas dans les critères. Il faudrait d'abord qu'une foncière rachète le bâtiment avant de le louer à Poltrone Sofa.

Mme LOUIS ajoute que si quelque chose évolue, l'information sera diffusée en CSEC puis en CSEE.

M. CLEMENT, en réponse à Mme BALSACK, confirme que Conforama est propriétaire des murs des trois magasins du Nord-Pas-de-Calais.

Mme BALSACK demande ce qui va advenir à la fermeture des magasins si aucun repreneur n'est retenu.

M. CLEMENT répond qu'il n'en a aucune idée.

M. PIENNE explique que les murs appartiennent de fait aux créanciers. Ils seront à un moment ou à un autre vendus même s'ils sont dévalués.

Point 3 – Poursuite de la transmission d'informations sur le projet de plan de restructuration et de transformation.

Mme LOUIS présente la proposition du cabinet ALTERHEGO pour accompagner les salariés (dont les managers) en matière de prévention des risques psychosociaux dans le cadre du PSE en complément de ce qui a déjà été mis en place (ligne d'écoute et EIC). Ce cabinet prépare actuellement son intervention en intégrant le travail réalisé par une salariée de Conforama et va se mettre en relation avec le cabinet ISAST.

M. PIENNE demande ce qu'il en est des élus mentionnés car il n'y a plus d'élus sur site.

Mme LOUIS pense qu'il est fait référence aux élus régionaux.

M. PIENNE interroge sur l'obligation pour les élus de se déplacer dans les magasins pour la présentation.

Mme LOUIS répond qu'elle n'en sait pas plus. ALTERHEGO envisage d'intervenir avant le 19 février pour les magasins qui seraient en première vague de liquidation : des informations devraient arriver.

M. CLEMENT ajoute que les directeurs de magasins seront rendus disponibles pour une formation dédiée.

M. PIENNE demande si les moyens déployés seront les mêmes partout ?

Mme LOUIS répond que les magasins en fermeture seront traités en priorité dans le cadre du PSE.

M. PIENNE rappelle que beaucoup de sites sont concernés par le PSE.

M. CHEBREK demande quelle est la date à laquelle le cabinet ALTERHEGO a été mandaté ?

M. CLEMENT lui répond qu'il n'en a aucune idée.

Mme LOUIS détaille ensuite les statistiques de la plateforme ALTEDIA au niveau national en date du 22 janvier.

M. CLEMENT souligne que le nombre de rendez-vous sur site du NPC est le plus élevé (81) hors Paris. Il donne la statistique détaillée des rendez-vous au 17 janvier : 67 réalisés, 83% de taux de rendez-vous pour Calais, 66% pour Leers et 57% pour Louvroil. Il remarque l'écart entre les magasins en projet de fermeture et ceux qui restent ouverts.

Mme LOUIS rajoute que selon le rapport du 17 janvier 2020, 8 salariés ont déjà eu deux rendez-vous et 51 salariés ont eu un rendez-vous. Elle donne ensuite la répartition de la nature des rendez-vous et détaille le retour qualitatif.

M. CLEMENT assure que les collaborateurs seront informés du suivi et des statistiques.

M. PIENNE signale qu'il aurait du y avoir quelques ajustements au départ parce que les consultants d'ALTEDIA n'ont pas assimilé complètement les mesures du plan et ont eu une mauvaise interprétation sur certaines mesures.

M. CHEBREK demande s'il est possible de partir en vacances durant le congé de reclassement ?

Mme LOUIS rappelle que le congé de reclassement suppose que le salarié reste actif dans sa démarche. S'il est indisponible ponctuellement, il lui faut prévenir les gens du cabinet de reclassement.

M. CHEBREK demande s'il n'y aura pas de retenue spécifique sur salaire ?

M. PIENNE ne comprend pas comment se passera le décompte si le salarié part en congé ? Il demande aussi s'il aura droit au décalage de 1 mois de son congé de reclassement ?

Mme LOUIS répond que les congés ne se décalent pas.

M. PIENNE précise qu'en congé de reclassement, la personne n'est plus salariée de l'entreprise : tous les congés payés ont normalement déjà été payés (avec le solde de tout compte).

Mme LOUIS répond qu'en fait, il ne s'agit pas de « congé » mais de « droit de s'absenter ».

M. PIENNE veut savoir si un salarié n'ayant pas pu prendre ses congés payés pourra bénéficier des jours de fractionnement ?

Selon Mme LOUIS la réponse est négative car des congés non pris ne peuvent être fractionnés.

M. PIENNE n'est pas si affirmatif sur le sujet. La non-prise des congés payés qui seront pourtant posés dans GTA pour le 19 février 2020 au maximum, sera du fait de l'employeur qui va licencier les salariés avant la prise de congés payés. Il demande de vérifier spécifiquement ce point juridique.

M. CLEMENT note la question, la remontera et apportera si possible la réponse lors du prochain CSE.

Mme BALSACK demande de vérifier s'il n'y a pas de jurisprudence sur le sujet.

M. CHEBREK demande s'il est possible d'effectuer des stages de mise en situation durant le congé de reclassement ?

Mme LOUIS répond que cela sera à voir avec le cabinet.

M. CHEBREK et M. PIENNE demandent dans quel délai le salarié licencié touchera son solde de tout compte à partir de la notification de licenciement ?

Mme LOUIS répond qu'à partir du moment où la notification de licenciement est adressée, son solde de tout compte devra lui être fourni ainsi que son certificat de travail et attestation pôle emploi. Il comprendra le dernier mois de travail, les congés non pris en terme d'indemnité compensatrice, toutes les heures qui restent dans les compteurs et qui n'ont pas été épuisées ainsi que l'indemnité légale ou conventionnelle. Par contre, le versement de la supra légale est prévu en deux temps, 50% de suite et les 50% restants étant opéré à l'issue du congé de reclassement.

M. PIENNE ajoute que celui qui renonce à son congé de reclassement reçoit tout lors de son départ. Il demande si le salarié recevra sa lettre de licenciement en même temps que son solde de tout compte ?

Mme LOUIS répond que ce n'est pas simultanément parce que pendant la durée de préavis, le salarié sera toujours employé de Conforama et figurera toujours dans le registre unique du personnel. Le préavis peut être de un, deux ou trois mois en fonction du statut et de l'ancienneté.

Mme BALSACK demande quel service sera dédié pour ces formalités (paye ou RH) ? Un salarié en départ à la retraite attend depuis trois semaines le retour du service paie pour le calcul de son solde de tout compte.

Mme LOUIS répond qu'il s'agit d'une demande d'information et non de paiement.

M. CLEMENT affirme que dès lors que la paie est centralisée, c'est qu'un service au siège s'en occupe.

M. BIGOTTE dit que pour le plan social SAVEO, une cellule spéciale avait été dédiée au siège en paie.

M. PIENNE demande si la paie n'a pas été externalisée ?

M. CANTA demande ce qu'il se passera si pendant le congé de reclassement, Conforama venait à avoir de gros problèmes et finissait par fermer définitivement ?

M. CLEMENT répond que les budgets sont prévus et il reste le parc immobilier.

M. CANTA et M. PIENNE demandent si ces budgets sont véritablement bloqués et sécurisés ?

M. CLEMENT note la question.

M. CHEBREK demande si en cas de maladie durant le congé de reclassement, les salariés bénéficient de la subrogation ?

Mme LOUIS répond que non car une personne en congé de reclassement n'est plus salariée.

M. CHEBREK en déduit que c'est donc la sécurité sociale qui prend en charge. Il demande si le congé de reclassement est prolongé lorsque la maladie dure 15 jours ?

Mme LOUIS répond que non et ajoute qu'il est prolongé en cas de travail de courte durée (1 ou 2 mois).

M. CANTA demande si le congé de reclassement est limité ?

Mme LOUIS répond que sa durée diffère selon l'âge.

Elle présente la ligne d'écoute. Elle fait remarquer que la ligne n'est pas très utilisée à ce jour (45 individus).

M. POTET demande ce qu'on entend par « intervention rapide en cas d'incident grave ».

M. CLEMENT explique que c'est lorsqu'un incident grave et imminent est détecté.

M. CANTA constate qu'une personne a quand-même téléphoné.

Mme LOUIS répond que l'identité de la personne reste confidentielle.

M. POTET relève que ce numéro ne sert pas car sur 9 000 employés seulement 45 l'on utilisé.

M. CLEMENT explique que l'accord majoritaire a quand-même contribué à apaiser les inquiétudes. Cette ligne a le mérite d'exister mais rien ne remplacera la prise en charge directe du collaborateur en magasin.

D'après Mme LOUIS, les interventions d'ALTEDIA et le nouveau dispositif ALTERHEGO répondront aux attentes des salariés au-delà d'une simple ligne d'écoute.

Point 4 - Nombre de départs intervenus depuis le 1^{er} juin 2019 et motifs de ces départs

Mme LOUIS indique qu'elle n'a aucune information concernant le nombre de départs intervenus et les motifs de ces départs. Elle détaille les informations sur le nombre de postes supprimés par magasin.

M. PIENNE demande à quel moment les feuilles de critères d'ordre seront envoyées pour que les salariés puissent les remplir ? Il s'étonne qu'il faille attendre la fin de la troisième phase pour les suppressions de postes des magasins qui restent ouverts.

M. CLEMENT répond que la question est déjà remontée au siège mais qu'elle le sera à nouveau.

Mme LOUIS indique que les actualisations arrêtées au 31 décembre 2019 sont extraites de la paie.

M. COUSIN revient sur le cas d'Englos et demande si le fait qu'il s'agisse d'un dépôt déporté et que l'amplitude horaire y est plus grande ont été pris en compte ?

M. CLEMENT répond que l'amplitude horaire a été réduite et que le dépôt déporté a été pris en compte.

M. COUSIN signale que leur adjoint de dépôt décharge et range et que les trois magasiniers ont déjà été ciblés. Ce ne sont pas des personnes de 60 ans qui vont décharger et ranger. Il demande s'il y aura du changement sur le cas d'Englos pour les critères ?

M. CLEMENT comprend cette question et cette préoccupation et la remontera. Néanmoins, les critères d'ordre doivent tourner et il n'y aura pas de dérogation. Il précise que le magasin de Valenciennes a huit collaborateurs de moins que le magasin d'Englos en ETP à ce jour.

Mme LOUIS indique que sur les 1 905 postes en prévision de suppression, 1 650 postes sont aujourd'hui envisagés dont 35 en Nord-Pas-de-Calais pour les magasins restant ouverts.

M. CLEMENT rajoute que depuis le début du PSE, 600 collaborateurs non affectés ont quitté l'entreprise. Il rappelle encore une fois que ce sont les postes qui sont impactés et non les personnes.

M. CANTA demande si on connaît les raisons des départs des personnes non concernées par le PSE ?

Mme LOUIS et M. CLEMENT répondent qu'ils n'ont pas le détail mais que la retraite, l'inaptitude et la démission pour d'autres opportunités externes sont les principaux motifs. Ils expliquent qu'ils rechercheront ces motifs de départs pour la région Nord-Pas-de-Calais et les communiqueront aux élus du CSE.

M. POTET remarque que pour Valenciennes, le poste « responsable caisse et services » est supprimé dans la nouvelle réorganisation et demande si cette suppression est toujours d'actualité ?

M. CLEMENT confirme la suppression.

M. POTET demande si la personne aujourd'hui « agent de maîtrise » repassera « hôtesse de caisse » ?

M. CLEMENT répond que non et qu'elle retrouvera dans le cadre du reclassement une proposition sur un poste à statut et rémunération équivalents.

Mme LOUIS précise qu'à défaut, il peut y avoir des propositions à statut inférieur ou supérieur dans la limite de 300 heures de formation pour pouvoir passer d'un travail à un autre.

Point 5 - Modalités organisationnelles et calendrier des liquidations pour les magasins en projet de fermeture

M. CLEMENT annonce que la liquidation du magasin de Leers débuterait le 19 février pour une durée de huit semaines. Celle des magasins de Calais et de Louvroil se ferait du 8 avril au 2 juin. Il indique également que les dossiers de liquidation sont à déposer à la mairie avant le 7 février.

M. PIENNE s'enquiert du déroulement de la liquidation.

M. CLEMENT explique que chaque magasin sera fermé une fois le stock écoulé. La remise des clés sera effectuée après le nettoyage du dépôt et l'archivage des documents légaux (une société extérieure est normalement prévue pour ça).

M. PIENNE rappelle qu'il avait été acté lors du dernier CSE que les collaborateurs seraient en dispense d'activité après la fermeture du magasin aux clients. M. CLEMENT répond par l'affirmative et ne revient pas là-dessus.

M. CLEMENT, en réponse à M. COUSIN, indique que les matériels en bon état dans les magasins en projet de fermeture seront répartis dans les magasins qui n'en possèdent pas (ex : presse à balles).

M. PIENNE s'informe sur la gestion des échanges, des reprises et des SAV.

M. CLEMENT répond qu'un magasin de report opérationnel est rattaché à chaque magasin en projet de fermeture pour prendre en charge les SAV 30 jours avant la fermeture. Ces magasins miroirs seront : Valenciennes pour Louvroil, Englos pour Leers et Boulogne pour Calais. Des renforts sont prévus. Un fichier de demande de renfort de personnel est à remplir par les directeurs des magasins concernés. Un brief spécifique aux équipes concernées est prévu sur le sujet.

M. PIENNE, M. BIGOTTE et Mme CABRE soulignent la difficulté de la démarche et proposent de confier les SAV aux magasins miroirs dès le premier jour de liquidation, avec des renforts, pour faciliter les démarches et respecter les délais fixés.

M. CHEBREK propose que les magasins en projet de fermeture utilisent dès le premier jour de liquidation l'ILIOS des magasins de report.

Mme CABRE explique la difficulté technique de la démarche, car les codes d'accès relatifs aux accords de retour fournisseur sont différents d'un magasin à l'autre.

Mme BALSACK rajoute que les magasins en projet de fermeture devront faire le nécessaire pour clôturer au plus vite les dossiers SAV en cours.

M. CLEMENT prend note des remarques afin de mettre à jour les procédures qui seront rendues le 15 février.

Il informe qu'un renfort de gardiennage sera mis en place pour la sécurisation des biens et des personnes dans les magasins en projet de fermeture : 3 agents supplémentaires à Leers parmi lesquels un maître-chien et 2 agents supplémentaires par magasin pour Calais et Louvroil.

M. CLEMENT indique que des renforts seront apportés et les vendeurs en renfort seront compensés et défrayés pour leur déplacement. Il n'y aura pas d'ouverture dominicale pour les magasins en liquidation totale. Par ailleurs, il attend des informations concernant la rémunération des vendeurs dans les magasins en projet de fermeture avec la

mise en place éventuelle d'un système de pot commun pour les collaborateurs et s'engage à les présenter lors du prochain CSEE.

Mme LOUIS précise que les magasins en projet de fermeture pourraient ouvrir en horaire continu le midi, les trois premiers jours de liquidation. Une info-consultation serait organisée simultanément pour les salariés des trois magasins concernés par le sujet.

M. CLEMENT annonce que des renforts seront prévus pour le personnel de vente (5 vendeurs par rayon), les caisses, les camionnettes supplémentaires pour les clients (+2 pour LEERS), la livraison et les passages des convoyeurs de la Brinks (3 rotations par semaine) pour aider les magasins en projet de fermeture. Une offre de financement sera proposée aux clients pendant la moitié de la durée de la liquidation. Ensuite, on n'ouvrira plus de dossiers / cartes mais le client aura bien sûr la possibilité d'utiliser la réserve disponible sur sa carte. Pour Louvroil, une caisse mobile supplémentaire sera certainement implantée pour les besoins de la liquidation.

M. CLEMENT répond à M. CHEBREK qu'il ne connaît pas encore la date de fin d'approvisionnement pour le magasin de CALAIS.

M. PIENNE demande l'arrêt immédiat des relais-colis pour le magasin de LEERS en les retirant des sites des vendeurs.

M. CLEMENT répond à Mme BALSACK que les chèques FIDELITE clients de LEERS seront bien envoyés en mars-avril. Le client aura tout loisir de le dépenser sur le magasin d'Englos.

Point 6 – Information et consultation sur les jours fériés chômés (article 33 de la CCN)

Mme LOUIS rappelle que l'article 33 de la convention collective prévoit qu'un certain nombre de jours fériés, en plus du 1^{er} mai, doivent être chômés et payés en fonction de l'effectif de l'établissement. Les jours fériés et chômés ne peuvent correspondre aux jours habituellement non travaillés par le collaborateur. Les magasins dans la région Nord-Pas-de-Calais proposent cinq jours fériés chômés à leurs salariés en plus du 1^{er} mai.

L'article 20 de l'accord d'entreprise de Conforama stipule qu'en cas de travail d'un jour férié, les salariés non-cadres bénéficient en plus de leur salaire habituel mensuel du paiement des heures effectuées ledit jour au taux normal de l'heure. En cas d'heures supplémentaires réalisées au cours de la semaine, celles effectuées un jour férié bénéficient d'une majoration de 100 %. Cette majoration se substitue et ne s'ajoute pas aux majorations habituelles pour heures supplémentaires. D'un commun accord, au lieu de la rémunération définie ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'une journée de repos qui devra être prise dans les deux mois suivants le jour férié. Au-delà de ce délai, si la journée de repos n'a pas été prise, la rémunération sera versée.

Les salariés cadres bénéficient d'une prime forfaitaire de 130 €, calculée au prorata du nombre d'heures d'ouverture du magasin par rapport à une base de 8h ainsi que de l'octroi d'une journée de RTT.

M. BIGOTTE indique qu'en temps normal, la base horaire des jours fériés est de sept heures et non de huit heures, les samedis exceptés.

M. POTET n'a jamais eu connaissance de la prime forfaitaire de 130 € pour les cadres ainsi que de la disposition relative à la possibilité de prendre une journée de repos à la place du salaire.

Mme LOUIS répond que le salarié a la liberté de choisir entre une journée de repos et son salaire.

M. PIENNE indique que cet accord d'entreprise ne s'applique pas aux salariés des magasins du Nord-Pas-de-Calais, en raison de l'accord SODICE qui ne prévoit que le paiement.

Mme LOUIS indique après vérification que l'accord SODICE ne proposait en effet pas de jour de repos en substitution du paiement. Elle demande aux élus s'ils souhaitent ou non bénéficier de cette possibilité ?

M. PIENNE demande à ce que soit rappelé que les salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié bénéficient d'un jour de congé dérogatoire.

Mme LOUIS rappelle que l'article 28-i de l'accord d'entreprise Conforama précise déjà que les salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié bénéficient d'un jour de congé supplémentaire.

Mme BALSACK et M. PIENNE soulignent la difficulté de la direction d'épurer les récupérations du dimanche et s'enquière de la réelle possibilité de demander des récupérations de jours fériés. Le paiement est préférable selon eux.

M. BIGOTTE et M. POTET soulèvent des différences de pratique dans les magasins concernant la rémunération du reste de temps non travaillé lors des jours fériés.

M. PIENNE rappelle que lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, comme cette année 2020, c'est d'abord un dimanche. Il ne fait pas partie du décompte sur lequel le salarié peut se positionner sur ses jours fériés restants à chômer et payer. Il y aurait donc en 2020 quatre jours fériés à travailler et peut-être seulement trois si la direction décide d'offrir cette année également la JDS (journée de solidarité).

M. CANTA et M. BISSINGER exposent qu'un collaborateur est en droit de refuser de travailler un jour férié sauf si la direction lui notifie sa présence indispensable pour les nécessités de service par lettre recommandée.

M. PIENNE explique que jusqu'à présent les collaborateurs de Leers pouvaient ne pas travailler si les effectifs étaient suffisants. Le salarié positionnait donc lui-même ses jours chômés et payés et les jours où il désirait travailler sans que cela ne pose de problème particulier. Il rappelle que le salarié n'a aucun intérêt à venir travailler un jour férié tombant sur son jour de repos puisque celui-ci déclenche automatiquement un CP dérogatoire (au titre de l'article 28i) payé au 1/10^{ème} lorsqu'il sera posé.

Mme LOUIS et M. CLEMENT soulignent l'intérêt de faire remonter les dysfonctionnements pour pouvoir harmoniser les pratiques des 14 magasins selon les cadres juridiques existants et les besoins des collaborateurs.

Une suspension de séance est demandée par M. PIENNE pour déterminer le positionnement du CSEE sur l'accord d'entreprise (la journée de récupération en possibilité de substitution du paiement).

Suspension de séance – Reprise de la séance. Départ de M. BIET Gérald à 19H00.

M. PIENNE explique qu'après délibération, les élus du CSE acceptent la proposition de la direction sous réserve que :

1. Le rappel de l'article 28-i de l'accord d'entreprise soit bien ajouté.

Mme LOUIS répond que cela sera bien ajouté et inscrit au PV au titre d'un congé dérogatoire.

2. Le planning théorique hebdomadaire du salarié ne soit pas modifié en cas de jour férié dans la semaine.

M. BIGOTTE précise qu'il s'agit d'une préconisation du siège.

M. CLEMENT indique que cela ne pose pas de problème et qu'une communication aux RA de la région sera organisée. Il précise que cette mesure est actée pour 2020 mais n'aura pas de valeur rétroactive.

3. Il soit bien précisé qu'il appartient au collaborateur de décider entre le jour de congé et la rémunération.

4. Il soit bien précisé qu'il appartient au collaborateur de se positionner sur les jours fériés (qu'il peut chômer ou travailler).

M. CLEMENT répond que cela ne pose pas de problème de l'ajouter mais que la vraie question est de savoir quoi faire si un jour personne ne veut travailler un jour férié ? Même si actuellement elle ne se pose pas.

Mme BALSACK demande si une note de service sera sortie pour les directeurs de magasins ?

Mme LOUIS et M. PIENNE répondent que le PV fera foi et qu'elle indiquera aux directeurs la ou les pages du PV traitant des jours fériés pour leur simplifier la recherche.

Mme LOUIS continue avec le tableau des souhaits remontés par les directeurs de magasins. Cambrai souhaite ouvrir le lundi de Pentecôte à l'inverse de Saint-Omer.

M. CLEMENT et Mme LOUIS indiquent que le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 1^{er} novembre et le 25 décembre, tous les magasins fermeront. Le document présenté est modifié en conséquence intégrant le lundi de pâques.

Souhaits Jours fériés ouverts / fermés

Conforama

JOURS FERIES	Lundi de Pâques		8 Mai		Ascension		Lundi de Pentecôte		14 Juillet		15 Août		Toussaint		11 Novembre	
	22/04/19	13/04/20	08/05/19	08/05/20	30/05/19	21/05/20	10/06/19	01/06/20	14/07/19	14/07/20	15/08/19	15/08/20	01/11/19	01/11/20	11/11/19	11/11/20
ARRAS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
BETHUNE	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
BOULOGNE	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
CALAIS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
CAMBRAI	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
DOUAI	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
DUNKERQUE	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
ENGLOS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
LEERS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
LENS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
LOUVROIL	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
SAINTOMER	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
SECLIN	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
VALENCIENNES	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT
REGION NPC	1	0	14	14	13	12	14	13	0	14	12	14	14	0	14	14
	LU	LU	ME	VE	JE	JE	LU	LU	DI	MA	JE	SA	VE	DI	LU	ME



Information Consultation CSE 4 NPC du 30/01/2020 – jours fériés chômés

5

M. CHEBREK demande si la liquidation aura lieu jusqu'au 2 juin ?

Mme LOUIS répond que cette date reste théorique.

M. CANTA relève que le 15 août, Cambrai fermait traditionnellement à cause d'une fête locale en centre ville et que chaque fois que l'ouverture a été testée, un manque de chiffre d'affaires rentable était constaté.

M. CLEMENT répond que le chef d'établissement a proposé son ouverture pour 2020.

M. PIENNE demande à ce que le lundi de Pâques soit bien rajouté et mentionné sur la présentation de la direction comme jour férié et fermé. Ce que Mme LOUIS effectue en temps réel.

M. CLEMENT lance la consultation du CSEE sur ce point.

11 votants, 0 pour, 11 contre, 0 abstention.

AVIS défavorable du CSEE à l'unanimité sur cette consultation.

Point 7 – Information et consultation sur les ouvertures exceptionnelles les dimanches de l’année 2020 et du dimanche des soldes de janvier 2021.

Mme LOUIS présente l'information sur les ouvertures exceptionnelles et les dérogations existantes de droit pour les entreprises du secteur de l'ameublement, sauf si un arrêté préfectoral impose une fermeture. Les départements 59 et 62 ne sont pas encadrés à date par un arrêté préfectoral sur la question : aucun arrêté municipal ne peut faire obstacle à l'ouverture du dimanche.

M. CLEMENT cite les 6 magasins prévus en liquidation pour travaux au mois de mars. Ils ouvriront le 1^{er} dimanche de la liquidation pour travaux. Des renforts seront prévus sur les 3 premières semaines.

Mme BALSACK demande pourquoi le magasin de Louvroil fermait auparavant les dimanches ?

M. CLEMENT répond qu'il s'agissait alors d'une décision du directeur du magasin.

M. COUSIN demande si des projets de liquidation pour travaux auront lieu en fin d'année ?

M. CLEMENT répond qu'il y a de grandes chances qu'il y en ait sur le mois d'octobre. Le CSE serait alors consulté.

M. PIENNE relève une erreur dans la slide 7 (page 6 du document) concernant la rémunération à temps complet pour le salarié effectuant 35 heures dans la semaine avec dimanche exceptionnel : les heures de travail du dimanche exceptionnel ne doivent pas être comptées dans les 35 heures. Il demande à ce que ce paragraphe soit retiré. Ce que Mme LOUIS fait en temps réel.

Il est rappelé la notion du volontariat pour le travail du dimanche.

Prévisions d'ouvertures dominicales en NPC

Conforama

DIMANCHES	Liquidation		Soldes Été		Retournée		Fin d'année		Soldes Hiver									
	17/03/19	15/03/20	30/06/19	28/06/20	08/09/19	06/09/20	01/12/19	29/11/20	08/12/19	06/12/20	15/12/19	13/12/20	22/12/19	20/12/20	29/12/19	27/12/20	12/01/20	10/01/21
ARRAS	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
BETHUNE	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
BOULOGNE	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
CALAIS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
CAMBRAI	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
DOUAI	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
DUNKERQUE	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
ENGLOS	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
LEERS	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	OUVERT	FERME	OUVERT	FERME	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
LENS	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
LOUVROIL	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	FERME	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	FERME	FERME	FERME	FERME
SANT OMER	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
SECLIN	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
VALENCIENNES	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	OUVERT	FERME	FERME	OUVERT	OUVERT
REGION NPC	7	6	11	13	0	2	11	11	10	10	13	13	12	14	0	0	13	13



M. CLEMENT lance la consultation du CSEE sur ce point.

11 votants, 0 pour, 11 contre, 0 abstention.

AVIS défavorable du CSEE à l'unanimité sur cette consultation.

Point 8 - Effectifs arrêtés au 31.12.2019 par établissement (CDI – CDD et recours à l'intérim)

M. CLEMENT et Mme LOUIS présentent les effectifs arrêtés au 31.12.2019.

Mme BALSACK signale qu'une employée de Béthune est comptée sur ce magasin alors qu'elle est en mission.

Mme LOUIS répond que cela ne peut être modifié. Par contre la paie de cette salariée ne relève pas de Béthune.

Mme BALSACK relève des incohérences concernant le nombre d'employés à Béthune en considérant les intérimaires et les contrats d'alternance.

M. CLEMENT précise qu'au 31.12.2019 les renforts de décembre sont pris en compte, même si une personne sort ensuite des effectifs début janvier. Il relève ensuite tout de même que ce chiffre doit prendre en compte les contrats d'alternance et que la *slide* de présentation doit être modifiée. Il rappelle qu'aucun nom de collaborateur ne peut apparaître.

M. PIENNE souligne que les noms apparaissent pour les intérimaires en même temps que le motif des recours.

M. CLEMENT note la remarque et vérifiera la possibilité de nommer les collaborateurs en CSEE.

Mme LOUIS présente les motifs de recours aux CDD.

M. CANTA indique qu'à Cambrai, 2 personnes devaient être licenciées : 1 homme d'entretien qui depuis est parti en retraite et 1 livreur qui exerce le métier de magasinier depuis 7 ans. Depuis, les intitulés de poste ont changé. De ce fait le livreur est passé magasinier et ne devrait donc plus logiquement être impacté par le PSE selon les critères d'ordres.

M. CANTA relève une incohérence sur le nombre de CDD pour Cambrai entre deux *slides*.

Mme BALSACK demande combien d'heures de travail sont prévues pour le remplacement d'un congé maladie ?

Mme LOUIS répond que cela dépend de la nature du contrat et des besoins.

M. CLEMENT prend note des remarques et les vérifiera. Le document de présentation sera retravaillé.

M. CANTA remarque que le registre des entrées et sorties du personnel, s'il n'est pas à jour, peut entraîner des problèmes avec l'inspection du travail. Il demande qu'apparaisse sur les entrées et sorties : les noms et prénoms, les postes occupés, le temps de travail, le type de contrat et la durée de contrat si cdd ou intérim.

M. PIENNE demande à ce que les informations soient remontées au moins trimestriellement pour les intérimaires.

M. CANTA demande si à l'heure actuelle ce sont les intérimaires ou les CDD qui sont privilégiés ?

M. CLEMENT répond que ce sont les CDD qui sont privilégiés pour les périodes de plus de 7 jours et les intérimaires pour les contrats courts (moins de 7 jours).

Point 9 – Congés payés

Mme LOUIS revient sur la question posée lors du dernier CSEE sur le fait de revenir sur le principe de renonciation des jours de fractionnement par les collaborateurs. Ce principe est maintenu dès lors que le salarié fait le choix de fractionner de sa propre initiative son congé principal.

M. PIENNE explique que la demande portait sur le fait que la direction cette année accorderait le bénéfice des jours de fractionnement y compris lorsque le salarié demande le fractionnement.

Mme LOUIS répond que dans ce cas, cela ne sera pas accordé.

M. CANTA explique que certains collaborateurs de Cambrai comptent prendre 4 semaines en continu si le bénéfice des jours de fractionnement n'est pas accordé.

Mme LOUIS explique qu'il s'agit d'un souhait qui est ensuite soumis à la validation du manager.

M. CANTA explique que les demandes vont se chevaucher en été si les 4 semaines sont posées en continu car la direction ne pourra pas les refuser.

Mme LOUIS rappelle que 4 semaines doivent être prises sur la période légale mais les dates ne seront pas imposées par l'employeur.

M. PIENNE déclare que dès lors que la direction impose de prendre 4 semaines pendant la période légale, le salarié est en droit de les prendre en continu.

M. CLEMENT confirme par l'affirmative.

Mme BALSACK explique que si le salarié répond aux critères de départ, il sera en droit de poser ses congés en juillet ou en août.

M. CLEMENT entend les remarques et note qu'en 2019 la même polémique avait eu lieu.

M. PIENNE explique qu'en 2019 certains salariés ont eu leurs jours de fractionnement.

M. CLEMENT répond qu'il essaie d'appliquer un principe d'équité pour tous les magasins et que chaque partie doit aller dans le même sens.

M. PIENNE répond que depuis 2 ou 3 ans Conforama par vengeance sur le 28.i a décidé de faire comme cela. Auparavant, même lorsque le salarié demandait le fractionnement, il bénéficiait des jours supplémentaires de congés.

M. CLEMENT répond que la direction régionale n'a pas de marge de manœuvre sur ce sujet mais qu'elle essaie tout de même, par exemple s'agissant des congés à Noël et au nouvel an, d'aller dans un sens social. Il espère donc que les salariés et les élus prendront également leurs responsabilités pour la bonne marche de l'entreprise.

M. CANTA répond que cela n'a rien à voir avec les élus du CSEE.

M. PIENNE aimerait examiner la proposition de M. VARLET sur le nombre de jours consécutifs à poser en rapport avec le problème des locations saisonnières qui vont du samedi au samedi.

M. CLEMENT évoque la possibilité pour le collaborateur de modifier son jour de repos hebdomadaire sur un samedi dans la semaine de sa prise de congé sur présentation d'un justificatif de sa location saisonnière. Il note par ailleurs cette demande pour travailler en ce sens avec les directeurs et apportera une réponse au prochain CSEE.

M. PIENNE demande à ce qu'un justificatif ne soit pas forcément exigé, s'agissant du domaine de la vie privée du salarié tout de même. Il souhaite qu'une règle soit actée définitivement en CSEE afin que chaque salarié puisse en bénéficier officiellement.

Des points divers ont été évoqués par les élus lors des autres points sans rapport avec les questions à l'ODJ. Ils ont été regroupés ici puisque la direction a apporté des réponses aux questions :

Rétroplanning des congés

Mme BALSACK demande si les managers peuvent donner un accord de principe pour les plannings lorsque ceux-ci ont déjà été validés, sans attendre le 18 mars et la validation du CSEE.

M. CLEMENT répond qu'il serait difficile de valider un planning pour lequel le CSEE n'a pas été encore consulté, même si cela peut se préparer en bonne intelligence en interne.

M. PIENNE indique de plus que certains salariés ne souhaitent se décider qu'au dernier moment pour profiter de tarifs avantageux hors saison mais qu'il faut quand même bien organiser les départs en congés service par service.

Tickets restaurants

M. PIENNE signale que les tickets restaurants n'ont pas été livrés pour deux magasins et qu'ils n'apparaissent pas sur les fiches de paie.

M. CLEMENT répond que la situation est en train d'être réglée pour l'ensemble des magasins et souligne le travail remarquable effectué par certains RA de la région sur le logiciel de paie.

Mme LOUIS informe l'assemblée que les tickets restaurants sont en cours de commande chez SODEXHO et que les magasins devraient être livrés la semaine prochaine.

M. POTET demande où en est le paiement en 4X sans frais par CB dans les magasins par rapport à la concurrence sur INTERNET ?

M. CLEMENT explique que des personnes du siège travaillent sur ce sujet et qu'il se renseignera sur l'avancement du dossier.

Oeuvres sociales

M. CANTA rappelle la question des chèques-cadeaux pour les départs en retraite. Jusqu'à présent 50 euros étaient donnés.

M. CLEMENT explique qu'en attendant que le règlement intérieur soit terminé, pour tous les départs en retraite, il faut prendre les noms des personnes afin d'organiser un pot de départ. Cela pourra être passé en « frais ».

Mme BALSACK demande quand la réunion ordinaire sera organisée pour décider de tout cela (frais de fonctionnement, billetterie etc.). Elle trouve que la réunion prévue en mars est trop tardive.

M. PIENNE rappelle que des élus ont demandé également des ordinateurs portables pour pouvoir travailler.

Transport des élus du CSE

M. CANTA explique que lorsqu'il a entré ses 157 km de trajet dans le logiciel, ce dernier lui a demandé de les transformer en 150 km.

M. CLEMENT explique que le logiciel ne peut être contourné : il faut dans ce cas procéder à la location d'un véhicule, conformément à la politique voyage de Conforama.

M. PIENNE explique qu'il est possible d'entrer un temps de trajet sur GTA. Les RA doivent se charger de la saisie selon le déclaratif du collaborateur.

Fin de la réunion à 22H00.

Le secrétaire :

Didier PIENNE

