

CONFORAMA

**Procès-verbal du
Comité social et économique
SECLIN**

**Réunion ordinaire n°17
du 27 octobre 2020**

(Téléconférence)

ABSENTS ET PRÉSENTS

Etaient 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. Mickaël COUSIN
- ◆ Mme Sabrina DUPUIS
- ◆ M. Richard POTET
- ◆ M. Patrick VARLET

Absents et excusés en qualité de titulaires 1er Collège :

- ◆ M. Raphaël CANTA (remplacé par Mme Isabelle BOUGES)
- ◆ Mme Sandrine DELOS (remplacée par M. Ludovic BISSINGER)
- ◆ Mme Fanny LELIEUR
- ◆ M. Didier PIENNE (remplacé par Mme Isabelle CAUX)

Présents en qualité de suppléants 1er Collège :

- ◆ M. Ludovic BISSINGER (remplace Mme Sandrine DELOS)
- ◆ Mme Isabelle BOUGES (remplace M. Raphaël CANTA)
- ◆ Mme Isabelle CAUX (remplace M. Didier PIENNE)

Absent et excusé en qualité de titulaire 2ème Collège :

- ◆ M. François DELVILLE

Présents en qualité de titulaire 3ème Collège :

- ◆ M. Gérald BIET

Absent et excusé en qualité de titulaire 3ème Collège :

- ◆ M. Yves BIGOTTE

Présent en sa qualité de représentant syndical :

- ◆ M. Philippe DUMONT (CGT)
- ◆ M. Farid CHEBREK (FO) (absent le matin)

Soit **10** élus en capacité de voter.

ORDRE DU JOUR

Point 1 : Approbation des PV des réunions antérieures : approbation du PV de la réunion du 21 Juillet 2020 - approbation des PV des réunions du 23 Septembre 2020 (réunion de report du mois d'août 2020 et réunion du mois de septembre 2020).....	5
Point 2 : Information et consultation sur les perspectives de reclassement de Monsieur Michel MASCLET, dont l'inaptitude d'origine non professionnelle a été déclarée par le médecin du travail.....	6
Point 3 : Évènementiel en magasins : Information et consultation sur les modifications d'horaires des magasins accompagnant l'opération black Friday et la journée privilège	7
Point 4 : Pour faire suite à la signature, en date du 29/09/2020 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSEE, applicable depuis le 1er Octobre 2020 :	11
- désignation, parmi les membres du CSEE de SECLIN, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....	11
- Calendrier des réunions du CSE de SECLIN.....	13
- deux suppléants au maximum peuvent dorénavant, par roulement, participer aux réunions mensuelles du CSE de SECLIN (en plus de ceux qui remplacent un titulaire absent). Un roulement de participation sera donc précisé lors de l'établissement du calendrier semestriel des réunions	13
- Etablissement des PV par le secrétaire, avec l'assistance d'un conférencier / Communication du projet de PV au plus tard 8 jours avant la réunion suivante, pour approbation / Dans chaque magasin, mise à disposition de ces PV aux salariés, dans un classeur dédié	13
- Crédits d'heures de délégation des titulaires / suppléants / représentants syndicaux / membres du bureau - modalités d'utilisation des crédits d'heures de délégation : report / mutualisation / gestion	13
- réunions préparatoires.....	14
- budget des œuvres sociales et culturelles / budget de fonctionnement	14
- attributions du CSE	14
- déplacements	14
- locaux / moyens d'information et de communication.....	15
- formation des membres du CSE	15
- commissions des CSEE.....	15
- représentants de proximité.....	16
Point 5 : Désignation d'un quatrième membre au sein de la CSSCT, en application de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement au sein de la société CONFORAMA France.....	17
Point 6 : Effectifs par établissement, données arrêtées au 30/09/2020	17

Point 7 : Point de situation sur le magasin de DOUAI.....	18
Point 8 : Est-il possible de faire des suspensions de contrats de travail pour les salariés en reclassement externe alors que l'annotation ne figure pas dans l'accord du PSE ? Seuls les départs volontaires sont concernés. Si tel est le cas, comment le salarié percevra ses indemnités de licenciement légales, supra-légales, préavis.....	18
Point 9 : Comment les élus impactés dans le PSE procèdent pour les remboursements de frais concernant les auditions préalables, les auditions au CSE et celles contradictoires de la DIRECCTE ?	19
Point 10 : Point sur les fiches de poste : les élus souhaitent obtenir les fiches de poste dans leurs intégralités	19
Point 11 : Point sur les entrées et sorties par magasin.....	19
Point 12 : Point sur les ordres de mission intérim et les intitulés des CDD en cours magasin par magasin.....	20
Point 13 : Point sur les règles d'attribution des tickets restaurants.....	21
Point 14 : Demande de mise en place d'une connexion internet dans l'ancien local CE du magasin de Valenciennes pour le secrétaire.....	22
Point 15 : Point sur les œuvres sociales et la mise en place d'une billetterie en ligne.....	22
Chèques-vacances.....	25
Point 16 : Point sur la prise en charge de l'affranchissement des envois des cartes cadeaux (Article 9.1 des accords).....	26
Point 17 : Pourquoi la période retenue pour le calcul de la T2 fût basée sur les résultats de janvier et février en occultant les bons résultats de la 1ere quinzaine de mars qui était une période de liquidation et de déstockage dans les magasins ? Concernant la T3, je demande à ce que chaque responsable obtienne le détail de cette prime, comme nous sommes censés l'avoir à chaque versement de cette dernière. Comment va être calculée la prime T4 au vu des manques de stock et de l'impossibilité de réaliser le chiffre d'affaire ? Idem pour la prime annuelle ?	26
Points divers	27

COMPTE RENDU DES DEBATS

La réunion débute à 09 h 40.

M. POTET indique que la réunion préparatoire a eu lieu hier de 10h00 à 12h00 et de 13h00 à 18h15.

Un élu informe qu'elle a été testée positive au COVID.

M. CLEMENT s'étonne de n'avoir pas été tenu au courant et ajoute qu'un processus très particulier est à respecter.

L'élu précise qu'elle est en congé depuis mardi dernier.

M. CLEMENT en conclut qu'il n'en a donc pas été informé parce qu'elle était en congé.

Point 1 : Approbation des PV des réunions antérieures : approbation du PV de la réunion du 21 Juillet 2020 - approbation des PV des réunions du 23 Septembre 2020 (réunion de report du mois d'août 2020 et réunion du mois de septembre 2020)

AVIS DU CSE

pour l'approbation du procès-verbal de la réunion du 21 juillet 2020

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

10 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

0 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

AVIS DU CSE

pour l'approbation des procès-verbaux des réunions du 23 septembre 2020 (réunion de report du mois d'août 2020 et réunion du mois de septembre 2020)

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

10 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

0 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

M. CLEMENT demande si un PV de CSSCT s'approuve en séance.

M. POTET répond que ce n'est pas une approbation mais le résumé d'un résumé.

Mme LOUIS ajoute que la CSSCT est une instance à laquelle le CSE délègue une partie de ses sujets qui seront décidés en CSE.

M. VARLET demande le nombre des cas COVID dans la région.

M. CLEMENT répond que cinq ou six magasins de la région sont concernés pas des cas qui sont bien gérés par les équipes de direction.

Point 2 : Information et consultation sur les perspectives de reclassement de Monsieur Michel MASCLET, dont l'inaptitude d'origine non professionnelle a été déclarée par le médecin du travail.

Mme LOUIS explique la procédure car ce cas ne s'est jamais présenté : le médecin du travail estime qu'un reclassement est possible avec des préconisations d'ordre médical qu'il convient de respecter. Après l'avis du CSE, des propositions de poste seront envoyées au salarié et au médecin du travail qui confirmera leur adéquation par rapport à ses préconisations, tout dépendra ensuite de l'avis du salarié.

M. POTET ne comprend pas pour quelle raison le CSE doit prendre une décision sur les postes proposés au salarié.

Mme LOUIS répond que c'est la loi qui veut que le CSE soit consulté sur les perspectives de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

M. CLEMENT lit l'avis du médecin du travail : « inaptitude au poste de magasinier, une recherche de reclassement professionnel doit être effectuée vers un poste respectant les préconisations suivantes : pas de port de charge de plus de 15 kg ; permettre une alternance des positions assis debout ; apte au suivi d'une formation professionnelle. »

Il détaille les cinq propositions de poste de vendeur et la proposition de poste d'hôte de caisse qui seront faites pour les magasins de Douai, Arras, Boulogne-sur-Mer, Cambrai et Valenciennes.

M. POTET signale que le poste de vendeur cuisine au magasin de Valenciennes est déjà pourvu par un salarié en formation.

Mme LOUIS répond qu'elle n'est pas au courant et demande si un seul poste était à pourvoir ou deux.

M. POTET répond que le magasin avait un poste à pourvoir pour être au total deux vendeurs cuisine.

M. CLEMENT pense qu'avoir trois vendeurs cuisine est possible à Valenciennes, comme à Lens ou dans les gros magasins.

M. POTET juge cela inquiétant si Mme LOUIS n'est pas au courant de ce changement de fonction.

Mme BALSACK remarque que le magasin de Lens n'a que deux vendeurs cuisine.

M. CLEMENT répond que ce magasin pourrait prétendre à avoir trois vendeurs cuisine et avant le plan social, il avait validé ce passage à trois vendeurs.

Mme LOUIS pense qu'il faudra retirer le poste de vendeur cuisine à Valenciennes dans cette liste de propositions de poste.

M. VARLET juge qu'il faut aussi retirer la proposition d'hôte de caisse qui l'oblige à s'asseoir toute la journée car le médecin préconise un poste permettant une alternance des positions assis et debout.

M. CLEMENT et Mme LOUIS répondent que non car il a la possibilité de se lever et l'affluence n'est pas permanente toute la journée et toute la semaine.

Mme LOUIS ajoute que dans ce cas, aucun poste ne pourra lui être proposé car le poste vendeur oblige à rester debout toute la journée.

M. DUMONT indique qu'il faut lui fournir un bureau et une chaise car le poste proposé doit être adapté.

Mme LOUIS répond que cela dépendra de l'avis du médecin.

M. CLEMENT et Mme LOUIS pensent que M. MASCLET prendra de toute façon le poste de Douai car selon la fiche de mobilité qu'il a remplie, il ne souhaite pas aller ailleurs.

M. CLEMENT conclut que les quatre postes vendeurs seront proposés à M. MASCLET car celui de Valenciennes sera retiré.

M. POTET ajoute qu'il ignore si le contrat du nouveau vendeur a été signé mais il suppose que cela a été accepté par le directeur de magasin.

M. CLEMENT pense que cela a été acté puisqu'il part en formation mais il souhaite verrouiller la situation.

Mme LOUIS ajoute que la procédure est simple : après l'avis du CSE, la direction reviendra vers M. MASCLET.

Suspension de séance

AVIS DU CSE

sur les perspectives de reclassement de Monsieur Michel MASCLET, dont l'inaptitude d'origine non professionnelle a été déclarée par le médecin du travail

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

0 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

10 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

Mme LOUIS demande la raison de cette abstention.

M. POTET répond que le CSE n'est pas en mesure de décider quel poste pourrait convenir à M. MASCLET qui est le seul décideur.

Mme LOUIS précise que le CSE ne décide pas à la place de M. MASCLET, la décision finale lui appartient. Sachant que d'autres situations similaires pourraient encore se présenter, elle demande si le positionnement du CSE est général par rapport à cette situation.

M. POTET répond qu'il ne le sait pas et que les situations peuvent être toutes différentes.

M. CLEMENT comprend la démarche du CSE.

Point 3 : Évènementiel en magasins : Information et consultation sur les modifications d'horaires des magasins accompagnant l'opération Black Friday et la journée privilège

M. CLEMENT informe que cette année, étant donné la situation actuelle de couvre-feu, ce sera une journée privilège prévue initialement de 10 h à 21 h, au lieu d'une soirée privilège comme chaque année. Les horaires de cette journée seront modifiés selon les horaires du couvre-feu : la fermeture de cette journée se fera une heure avant le début du couvre-feu pour permettre aux collègues de rentrer tranquillement. Si le gouvernement décide de prendre d'autres mesures, comme les confinements locaux, il faudra adapter au cas par cas, selon la ville et la région.

Mme BALSACK rappelle que des attestations pour les collaborateurs sont à prévoir.

M. CLEMENT répond que les attestations ont déjà été signées et envoyées à chaque directeur de magasin et seront utilisées par les collaborateurs qui en auront besoin. Cette attestation devra être accompagnée d'une attestation simplifiée.

M. POTET indique qu'après vérification, la région Nord-Pas-de-Calais est concernée par le couvre-feu pendant six semaines.

M. CLEMENT en conclut qu'à date, la journée privilège se terminera donc à 20h.

Mme BALSACK remarque que les collaborateurs ne pourront pas être dehors même si le magasin est fermé à 20h.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas une soirée privilège mais une journée, donc le flux client se fera toute la journée et il n'y aura pas non plus de repas pour les clients. Une restauration individuelle pour les collaborateurs est prévue dans le respect des conditions sanitaires. Il est certain que tous les clients seront partis avant la fermeture. Les collaborateurs qui habitent à plus d'une heure de route pourront évidemment rentrer plus tôt. Le CSE ne sera pas consulté sur les journées Black Friday du samedi et dimanche mais sur celle du Cyber Monday. Les magasins travailleront en continu de 10 à 19h30.

M. POTET déplore le fait que le doublement de cagnotte (10% au lieu de 5%) prévu soit très faible par rapport à ce qui a été annoncé aux collaborateurs initialement sur l'évènement Black Friday contrairement au cagnottage de l'année dernière.

M. CLEMENT répond qu'il partage cet avis, mais l'offre produits est nettement meilleure que celle de l'année dernière. Mobiliser les équipes pour ce genre d'opération coûte de l'agent en termes d'investissement, en frais de personnel et auprès des collaborateurs. Il a envie de faire confiance à ce qui est annoncé et aucune enseigne ne propose une offre de cagnottage semblable.

M. POTET remarque que le Black Friday aux Etats-Unis se base sur une offre de produits high-tech et demande ce qu'il en est du stock de produits de micro-informatique.

M. CLEMENT répond que les PC ont été reçus. Il ajoute que sous couvert de confidentialité, les offres ne lui ont pas encore été présentées car l'information est réservée uniquement à quelques personnes et cela signifie probablement que ces offres sont exceptionnelles. Il signale que la cagnotte sera triplée (15%) lors du Cyber Monday.

M. POTET répond que les clients sont habitués à avoir un cagnottage de 50% et seront relativement déçus par ces offres, de plus, le fait de ne pas connaître les produits et le stock met les collaborateurs dans l'incertitude.

M. CLEMENT indique que les stocks remontent car un ou deux camions sont envoyés de manière supplémentaire chaque semaine au niveau des gros magasins et cela va encore augmenter.

M. POTET répond que le stock de froid remonte mais en très petite quantité sur très peu de références.

M. BIET juge que le fait que cela commence à rentrer est déjà positif.

M. CLEMENT informe qu'il a pu échanger avec le nouveau PDG, qui a annoncé que 360 Millions d'euros de commandes seront à livrer dans les magasins entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre et que sa priorité est la reconstitution du stock. Il juge cela très rassurant. Le nouveau PDG a également annoncé que CONFORAMA travaillera avec de nouveaux fournisseurs, particulièrement des fournisseurs de *one shot* et demandera des dépannages de produits à LUTZ. L'alliance de CONFORAMA avec BUT lui permettra d'avoir des achats complets et d'être dépanné avec des produits BUT en attendant la reconstitution du stock.

M. VARLET pense qu'avec l'arrivée de cette quantité de produits, CONFORAMA n'aura pas de ressources humaines suffisantes dans les dépôts.

M. CLEMENT répond que, pour l'instant, la seule solution est de recruter des intérimaires selon les besoins.

M. DUMONT demande à quel moment les magasins concernés pourront recruter des intérimaires.

M. CLEMENT répond qu'ils seront recrutés, si besoin, dès maintenant. Au niveau du magasin de Douai, ce sont des CDI qui sont validés et particulièrement en *back-office*. Il a validé la régularisation d'un collaborateur au SAV.

M. DUMONT remarque que cette personne ne peut plus travailler au SAV étant donné qu'elle va avoir un contrat d'embauche de magasinier car il est interdit d'avoir deux intitulés de poste sur un contrat de travail.

M. CLEMENT répond qu'elle va aussi faire du SAV car le contrat de travail autorise la polyvalence. Un magasinier ne fait pas que de la réception et de l'enlèvement.

Il continue la présentation avec les modifications d'horaires pendant ces quatre jours : le vendredi est une journée en continu, les horaires du samedi ne sont pas modifiés, les horaires du dimanche sont des horaires classiques et le lundi reprend les horaires. Il présente ensuite le tableau sur la présence des équipes le vendredi 27 novembre selon les souhaits de chaque directeur de magasin. Des intérimaires viendront en renfort au niveau des caisses et auront deux jours de formation.

M. COUSIN et Mme BALSACK pensent que les deux jours de formation ne seront peut-être pas suffisants étant donné le volume d'encaissement.

M. CLEMENT répond que CONFORAMA a « en réserve » des étudiants qui ont déjà travaillé en intérim au niveau de certains magasins. Il continue la présentation en indiquant qu'il a proposé aux directeurs de magasin la présence d'agent de sécurité pour le vendredi et les besoins exprimés ont été validés. Il présente la liste des magasins qui bénéficieront de la présence d'un agent de sécurité : Arras, Cambrai, Douai, Dunkerque, Englos, Lens, Seclin et Valenciennes.

M. DUMONT remarque que le magasin de Lens a précisé qu'il en aurait besoin à partir de 19h.

M. CLEMENT répond que le directeur de magasin estime qu'il lui faut un agent en fin de journée, mais il est possible que le magasin ferme à 19h, donc le DM s'adaptera selon les horaires.

M. POTET demande si le rôle de l'agent de sécurité est de contrôler le flux, les vols ou les masques.

M. CLEMENT répond que son rôle concerne la sécurité des personnes et des biens, le contrôle du flux et le rappel du port du masque.

M. VARLET se demande comment contrôler les flux dans les magasins qui n'ont pas souhaité la présence d'agent de sécurité.

M. CLEMENT répond que la présence de l'agent de sécurité ne peut pas être imposée aux DM.

M. BIET pense qu'il faudra surtout être vigilant sur la capacité d'accueil d'un magasin. Il faudra peut-être mettre une personne à l'entrée pour compter le nombre d'entrées et de sorties pour être en phase avec la capacité d'accueil.

M. CLEMENT répond que si un DM change d'avis et que finalement il souhaite la présence d'un agent, cela se fera. Il souligne que c'est un évènement ponctuel, il a été estimé qu'un agent serait nécessaire car le flux client sera important ce jour et en parallèle, il y a l'équation économique : l'entreprise, qui fera du chiffre, pourra payer l'agent.

M. DUMONT demande qui prendra en charge les frais des vigiles.

M. CLEMENT répond que les magasins prendront en charge les frais des vigiles.

M. BIET demande si tous les DM connaissent la capacité d'accueil et si le taux d'occupation des meubles est pris en compte dans le calcul.

M. CLEMENT répond que le calcul est de 1 personne pour 4m² et ne prend pas le taux d'occupation des meubles en compte. Il ne pense pas que les capacités maximales seront atteintes.

M. BIET pense que comme cela se passe en journée, l'affluence ne sera pas très importante.

M. CLEMENT ajoute que si les collaborateurs sentent qu'il y a un gros problème, il ne faudra pas prendre de risque et ils devront fermer les portes. Concernant la communication et les temps de travail, il précise qu'après la consultation

du CSE, il va demander aux DM de travailler avec leurs équipes sur les plannings pour qu'ils soient transmis au plus vite aux collaborateurs pour leur permettre de s'organiser à l'avance.

Mme CABRE demande si les heures sont calculées sur la base du volontariat.

M. CLEMENT répond que seul le dimanche est sur la base du volontariat.

Mme CABRE demande si une heure va être retirée sur le planning avec la soirée privilège pour arriver aux 35 heures.

M. CLEMENT répond que la fermeture ne se fera pas à 21h, mais à 20h voire à 19h, donc les collaborateurs seront à 35 heures. Il ajoute que si certaines personnes sont en capacité d'effectuer des heures supplémentaires et que cela est nécessaire, il faudra donc les faire.

M. POTET demande ce qu'il en est des indirects sur la présentation des rémunérations des heures supplémentaires qui ne mentionne que les vendeurs « soumis à la guelte » et « non soumis à la guelte ».

Mme LOUIS répond que le paiement des heures du vendeur non soumis à la guelte (magasinier ou vendeur non guelté) sera opérée avec les majorations d'ordre légal.

M. POTET demande pour quelle raison les vendeurs gueltés ont le choix entre la récupération des heures supplémentaires et le paiement des heures à 125% alors que les indirects n'ont pas ce choix.

M. CLEMENT répond que les indirects ont le même choix.

M. POTET juge que cela n'est pas présenté comme tel. Il ajoute qu'il faudrait acter que les heures supplémentaires des vendeurs gueltés, des vendeurs non gueltés et des indirects soient payées au taux indiqué ou récupérées au choix du collaborateur.

M. CLEMENT acquiesce et confirme que ce sera écrit dans le PV.

Suspension de séance de 11 h 30 à 11 h 53.

AVIS DU CSE

sur les modifications d'horaires des magasins accompagnant l'opération Black Friday et la journée privilège

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

1 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

9 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

M. CLEMENT ajoute que sans le stock, l'entreprise ne peut pas faire de chiffre.

M. POTET explique que l'instance s'abstient pour cette raison et aussi parce qu'elle estime que faire une journée en continu le lundi n'est pas nécessaire.

M. CLEMENT répond que l'instance n'a pas à se justifier et que c'est une bonne consultation car il préfère ce résultat à celui de 10 votes contre. Il ajoute que sous couvert de stock et d'offres produits, l'entreprise a un enjeu énorme de chiffre d'affaires. Cette semaine devient la deuxième semaine de chiffres de l'année et va devenir la première dans les années à venir. Il compte sur l'investissement de tout le monde même si cette année va être compliquée et si cette semaine de chiffres est réussie, l'entreprise prendra un bon virage sur le prochain exercice.

Pause repas de 12 h 00 à 13 h 00.

Point 4 : Pour faire suite à la signature, en date du 29/09/2020 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSEE, applicable depuis le 1er Octobre 2020 :

M. CLEMENT indique que plusieurs mesures doivent être effectuées et sont listées ci-après.

Mme LOUIS précise qu'elles ne doivent pas obligatoirement être réalisées aujourd'hui.

- désignation, parmi les membres du CSEE de SECLIN, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Mme LOUIS indique que le titulaire peut se porter candidat et voter, le suppléant peut se porter candidat et ne peut pas voter sauf s'il remplace un titulaire absent, le représentant syndical ne peut ni se porter candidat ni voter. Mais un appel à candidature doit être affiché dans les magasins et remonté à l'instance.

M. CLEMENT corrige les propos de Mme LOUIS en indiquant qu'aucun appel à candidature ne doit être fait. Il demande si les membres du CSE ont des questions concernant ce référent.

M. POTET répond qu'ils ne comprennent pas en quoi cela consiste, et qu'ils aimeraient connaître les moyens mis en œuvre comme une adresse mail, etc.

M. CLEMENT indique que le référent harcèlement fonctionne un peu comme le référent handicap. Aucun moyen ni heure de délégation ne sont alloués à cette personne. Il est spécifié dans l'accord qu'elle sera formée sur le sujet. Elle remonterait à l'instance tout ce qui pourrait être lié à la discrimination ou aux agissements sexistes.

M. POTET demande de quels moyens cette personne dispose pour qu'elle puisse avoir ces informations et si cela se fait par le biais d'une adresse mail.

M. CLEMENT répond que le référent, qui sera élu parmi les membres de l'instance, a déjà une adresse mail. En cas de problème de discrimination par exemple, la CSSCT pourrait saisir le référent pour que ce dernier travaille sur ce sujet, exactement comme avec un référent handicap. Il ajoute qu'en Côte d'Azur, l'instance a souhaité élire une femme. C'est un travail qui demande du temps.

M. POTET demande si une adresse mail sur le portail RH est mise à disposition pour que la victime puisse contacter directement le référent sans passer par le DM ou un élu du CSE.

M. CLEMENT répond que non et ajoute que le nom du collaborateur sera affiché dans tous les magasins avec son numéro de téléphone et son adresse mail.

M. VARLET demande les moyens mis à disposition en cas d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel, et si le référent peut procéder à une enquête par exemple.

M. CLEMENT répond que le référent a pour rôle d'alerter les membres du CSE ; ces derniers saisiront la CSSCT s'ils estiment qu'une enquête doit être diligentée.

Mme LOUIS confirme ces propos en précisant que le référent n'est qu'un interlocuteur relais entre les collaborateurs et la CSSCT. Elle déplore le fait que la négociation qui a donné lieu à cet accord n'ait pas été plus précise.

M. CLEMENT ajoute qu'il faut être motivé pour effectuer ce travail car il n'y a pas d'heures de délégation et il faudra se rapporter aux textes du Code du travail qui encadrent le rôle de ce référent. Mais cela a un réel intérêt car souvent les victimes n'ont pas envie ou ont peur d'informer la hiérarchie.

M. VARLET pense que s'adresser directement au CSE ou passer par le référent est exactement la même chose.

M. CLEMENT répond qu'il faut appliquer le cadre légal et l'accord a été signé entre la direction et les élus du CSEC qui représentent les élus du CSE régional.

M. POTET remarque que l'accord ne mentionne que deux phrases extraites du Code du travail.

Mme LOUIS le confirme. Les textes légaux stipulent que le référent doit être facilement joignable ; l'employeur se doit d'afficher ses coordonnées dans l'entreprise ; le travail du référent est d'être à l'écoute des salariés et d'effectuer de la prévention au sein de l'entreprise et, pour cela, il a droit à une formation.

M. POTET demande qui se chargera de cette formation et si elle est déjà prévue.

Mme LOUIS répond qu'il faudra trouver un organisme qui dispense ce type de formation.

M. CLEMENT répond qu'il faut d'abord mettre le référent en place et ensuite la direction fera le nécessaire pour que la formation ait lieu. Cela doit être mis en place dans toutes les régions : des organismes de formation seront donc référencés. La responsabilité des membres du CSE est de faire appliquer l'accord qui est rétroactif au 1^{er} octobre en procédant à l'élection d'un référent. S'ils ne sont pas en capacité de procéder à cette élection aujourd'hui, ils pourront la reporter.

M. POTET demande une suspension de séance pour voir si les élus ont la capacité de procéder à l'élection car certains membres étaient absents lors de la réunion préparatoire.

M. CLEMENT rappelle qu'ils doivent aussi procéder à l'élection du quatrième membre de la CSSCT et devront aussi voir s'ils ont la capacité de l'effectuer aujourd'hui.

M. POTET informe que les élus ont déjà réfléchi sur le quatrième membre de la CSSCT.

M. BIET rappelle qu'une élection de la commission sur les œuvres sociales doit aussi être réalisée.

Mme LOUIS répond que cela est facultatif.

M. CLEMENT ajoute qu'il faut en discuter en réunion en préparatoire avant de procéder à une élection.

Mme LOUIS remarque que cette réunion préparatoire n'aurait donc pas dû commencer avant 13 heures car cet accord est applicable avec effet rétroactif au 1^{er} octobre.

M. POTET répond que les membres du CSE ont pris sur leurs heures de délégation pour la commencer plus tôt : l'accord prend en charge la partie qui commence à 13h et si la réunion commence plus tôt, ils prendront sur leurs heures de délégation.

M. CLEMENT et Mme LOUIS répondent qu'ils n'en avaient pas connaissance pour la réunion préparatoire d'hier et que cela leur convient donc parfaitement.

M. CLEMENT ajoute que si les membres du CSE sont en capacité d'effectuer l'élection aujourd'hui, cela leur permettra d'enclencher la procédure.

Suspension de séance de 13 h 27 à 13 h 37.

AVIS DU CSE

sur la désignation de Mme Isabelle CAUX, parmi les membres du CSEE de SECLIN, comme référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

10 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

0 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

M. POTET annonce la désignation de Mme Isabelle CAUX, membre du CSE et référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Calendrier des réunions du CSE de SECLIN

Mme LOUIS rappelle que le calendrier des réunions du 1^{er} semestre 2021 devra être établi lors de la réunion de décembre 2020 selon l'accord du CSE.

M. POTET demande si cette réunion aura lieu le 09 décembre.

Mme LOUIS répond que cette date est maintenue du fait que la réunion qui précède le semestre est celle durant laquelle est élaboré le calendrier des dates prévisionnelles du semestre qui vient.

- deux suppléants au maximum peuvent dorénavant, par roulement, participer aux réunions mensuelles du CSE de SECLIN (en plus de ceux qui remplacent un titulaire absent). Un roulement de participation sera donc précisé lors de l'établissement du calendrier semestriel des réunions

M. POTET et Mme LOUIS précisent que la nomination des deux suppléants sera effectuée par ordre alphabétique selon le planning.

M. POTET ajoute que ces deux suppléants devront être informés de l'ordre du jour et avoir toutes les pièces annexes pour qu'ils puissent participer aux réunions.

- Etablissement des PV par le secrétaire, avec l'assistance d'un conférencier / Communication du projet de PV au plus tard 8 jours avant la réunion suivante, pour approbation / Dans chaque magasin, mise à disposition de ces PV aux salariés, dans un classeur dédié

M. CLEMENT indique que l'établissement des PV et la communication du projet de PV sont des points déjà mis en place.

M. POTET ajoute que la mise à disposition des PV aux salariés doit être mise en place.

M. CLEMENT propose de remettre par email les PV aux directeurs de magasin et aux RA et suggère aussi d'utiliser les pupitres pour y placer l'avant-dernier PV et ; en dessous, les classeurs d'archives.

Mme BALSACK informe que le magasin à Béthune dispose d'un pupitre dans lequel sont rangés tous les PV depuis la création du CSE.

- Crédits d'heures de délégation des titulaires / suppléants / représentants syndicaux / membres du bureau - modalités d'utilisation des crédits d'heures de délégation : report / mutualisation / gestion

Mme LOUIS souligne que les membres titulaires disposent mensuellement d'un crédit de 36 heures, de 7 heures pour les membres suppléants, de 28 heures pour les représentants syndicaux, de 16 heures supplémentaires pour le secrétaire et pour le trésorier et de 8 heures supplémentaires pour le secrétaire adjoint et pour le trésorier adjoint.

Elle ajoute que le report des heures d'un mois vers un autre ne peut pas conduire un membre à disposer de plus d'heures en un mois que le nombre de ses crédits d'heures mensuels auquel est ajoutée la moitié de ce nombre.

M. POTET et Mme LOUIS précisent que cette modalité ne concerne pas les membres du bureau.

M. CLEMENT indique que la direction fait confiance aux membres sur le sujet mais que des contrôles seront effectués. Il mentionne qu'aucun incident n'a eu lieu jusqu'à ce jour à ce sujet et les encourage à continuer dans ce sens.

M. DUMONT demande si le représentant syndical peut mutualiser ses heures.

Mme LOUIS répond que la mutualisation s'effectue entre un titulaire et un suppléant.

- réunions préparatoires

M. CLEMENT estime que le point sur les réunions préparatoires a déjà été étudié et qu'il n'est donc pas nécessaire d'y revenir.

- budget des œuvres sociales et culturelles / budget de fonctionnement

Mme BALSACK demande à Mme LOUIS s'il est possible d'obtenir les détails de chaque magasin.

Mme LOUIS répond qu'elle n'a pas encore reçu d'informations à ce sujet. La demande a été faite.

Mme BALSACK rétorque qu'il faudrait malgré tout un contrôle.

M. CLEMENT promet de relancer à ce sujet.

- attributions du CSE

Mme LOUIS explique que lorsque le CSE a été créé, une présentation des attributions du CSE a été faite. Elle a repris le point parce qu'il est mentionné dans l'accord.

Mme BALSACK cite l'article 6 de l'accord qui précise que les attributions du CSE se rapportent à la mission du CSE qui est d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts.

- déplacements

M. POTET demande des précisions sur les frais de déplacements pris en charge par la société dans la limite d'un forfait de 22 jours par année calendaire.

M. CLEMENT et Mme LOUIS expliquent que ces frais de déplacements concernent les visites en magasin et ne sont plus pris en charge s'ils dépassent le forfait de 22 jours.

Mme LOUIS suggère de procéder à une rotation entre membres titulaires de manière à ce que chacun ne dépasse pas son quota de 22 jours.

M. CLEMENT précise que les 22 jours équivalent à une visite en entreprise tous les quinze jours environ et qu'il est peu probable de faire autant de visites dans l'année.

Mme BALSACK ajoute que cela correspond à 2 jours de visite par mois.

M. POTET demande comment positionner les heures de réunion sur GTA par rapport au temps de trajet pour se rendre aux réunions.

M. BIET explique que dans GTA la ligne sur le temps de trajet est uniquement accessible au RA. Il faut donc inclure le temps de trajet dans les heures de GTA et il faut préciser au RA le trajet et les heures de réunion.

Mme LOUIS avise qu'il faut distinguer sur le plan juridique le temps de trajet et la durée de travail même s'ils sont payés sans distinction chez CONFORAMA étant donné que le temps de travail est réglementé.

M. BIET précise que les heures de réunion sont payées en compensation contrairement aux temps de trajet qui sont rémunérés normalement.

Mme LOUIS confirme qu'il y a une différence mais à partir du moment où CONFORAMA indique que c'est payé comme du temps de travail, il faut faire attention sur la notion juridique du « temps de travail ».

M. DUMONT pense que cela aurait été plus simple d'avoir la main dessus.

M. CLEMENT indique que même s'il fait confiance, il faut quand même contrôler.

M. VARLET demande des précisions sur le remboursement des notes de frais parce qu'il en a cinq en attente de paiement.

M. CLEMENT répond que c'est le directeur de magasin qui donne son accord et que le paiement s'effectue une fois par mois.

M. VARLET déplore qu'il ait déjà effectué trois réunions de CSE et que les frais correspondants n'aient toujours pas été remboursés.

M. CLEMENT admet qu'il y a un problème et promet d'y remédier.

M. BISSINGER indique qu'il n'a personne ni aucun appareil pour établir ses notes de frais depuis des mois.

M. CLEMENT répond que le magasin de report opérationnel est censé gérer son cas, c'est-à-dire le magasin d'Englos.

M. BISSINGER se propose, en attendant une solution, de les saisir sous tableau Excel et de l'envoyer à Mme LOUIS et à M. CLEMENT.

M. CLEMENT demande à M. BISSINGER de ne l'envoyer qu'à lui pour qu'il puisse l'examiner avec Mme LOUIS. Il faut que le RA des trois magasins de report opérationnel (Boulogne, Englos et Valenciennes) valide les notes de frais.

- locaux / moyens d'information et de communication

M. POTET indique que les moyens d'information et de communication doivent inclure l'accès à internet.

M. CLEMENT demande si les représentants de proximité devraient aussi disposer de l'accès à internet.

M. POTET répond que oui. Il demande si l'aménagement se fera sur chaque site et si c'est la direction régionale ou celle du magasin qui paiera.

M. CLEMENT explique que ce sont les magasins qui effectuent le règlement.

Mme LOUIS rapporte que les membres élus du CSEE et les représentants de proximité peuvent utiliser un local existant de l'ancien CE et en conclut que tous les magasins ont un local.

M. CLEMENT voudrait connaître la raison pour laquelle la connexion WiFi du magasin n'est pas utilisée.

M. POTET répond qu'il faut être proche de la connexion WiFi pour la capter ou que celle-ci est trop lente.

M. BIET suggère de tirer les lignes déjà existantes dans les magasins.

M. CLEMENT demande à Mme LOUIS d'envoyer un email sur le sujet. L'idée est de pouvoir utiliser le réseau existant des magasins pour éviter un surcoût en devant en installer un nouveau.

M. POTET demande de vérifier sur les différents sites si les panneaux d'affichage sont corrects ainsi que ceux vitrés, fermant à clé et remplacer si nécessaire.

M. CLEMENT voudrait savoir pourquoi ils seraient vitrés.

M. POTET explique que c'est pour éviter d'enlever les tracts.

- formation des membres du CSE

M. CLEMENT estime que le point sur la formation des membres du CSE a déjà été étudié et qu'il n'est donc pas nécessaire d'y revenir.

- commissions des CSEE

Mme LOUIS souhaite que les élus discutent des commissions entre eux avant la préparation d'un prochain ordre du jour, étant donné que la commission d'œuvres sociales est facultative.

- représentants de proximité

Mme LOUIS signale que ce point sera débattu en novembre ou en décembre après l'appel à candidatures dans tous les magasins qui se fera trois jours avant la réunion du CSE où les représentants de proximité seront désignés.

M. CLEMENT pense que ce sujet sera à l'ordre du jour en décembre en raison des congés et demande si ce sont les élus titulaires qui voteront.

M. POTET répond que ce seront les élus titulaires ou les suppléants.

M. CLEMENT demande si les deux suppléants en plus voteront.

M. POTET répond que non.

M. CHEBREK demande ce qu'il en est des représentants de proximité pour les magasins fermés.

Mme LOUIS répond qu'il n'existe pas de représentants pour les magasins fermés parce qu'il n'y a plus de salariés en activité. Ces salariés sont en dispense d'activités jusqu'à ce que la notification tombe, sachant qu'à part les salariés protégés, ils sont déjà en fin de préavis.

M. POTET demande la procédure pour l'appel à candidatures des représentants de proximité et la date butoir.

M. CLEMENT répond que la direction enverra l'appel à candidature, un affichage sera fait dans les magasins et un mail sera envoyé aux DM et RA.

Mme LOUIS répond que la date butoir sera de trois jours avant la réunion durant laquelle aura lieu la désignation.

M. CLEMENT souhaite savoir comment les votes seront effectués lorsque les réunions seront organisées à distance en raison du Covid-19.

Mme BALSACK déclare que ce sera à la majorité des membres présents.

M. CLEMENT propose que le vote soit réalisé en séance à main levée.

Mme BALSACK suggère d'en rediscuter en réunion préparatoire.

Mme LOUIS spécifie que, trois jours avant le CSE, les personnes désirant se porter candidat doivent obligatoirement le mentionner par écrit, soit par lettre remise en mains propres contre décharge soit par lettre recommandée à la direction de leur magasin. Le DM transmettra la candidature au secrétaire, au président du CSE et à elle-même.

Mme BALSACK précise que l'appel à candidatures devra tenir compte du nombre de représentants à fixer selon la taille du magasin.

M. CLEMENT rectifie qu'il n'y aura qu'un représentant par magasin parce qu'il n'existe pas de magasin possédant un effectif de plus de 50 employés.

Mme LOUIS indique que les effectifs en ETP ont servi à définir l'élection du CSE. Elle pense que les magasins à Englos et à Valenciennes ont plus de 50 salariés et ajoute qu'elle devra toutefois le vérifier juridiquement. Normalement ces sujets auraient dû être traités au moment de la naissance du CSE. Elle se demande s'il faut prendre en compte les

éléments tel qu'ils auraient dû être au moment de la naissance du CSE, ou s'il faut s'adapter à la situation d'aujourd'hui.

M. CLEMENT pense que les effectifs à considérer sont ceux qui sont indiqués dans l'accord au 1^{er} octobre.

Mme LOUIS précise qu'elle doit le vérifier.

M. CLEMENT conclut le point en indiquant que beaucoup de choses se dérouleront en décembre.

Mme LOUIS rappelle que pour le mois de décembre, il y aura : la désignation des représentants de proximité, l'établissement des calendriers du 1^{er} semestre avec l'intégration des deux suppléants et, de manière facultative, la désignation de membres de la commission des œuvres sociales.

Mme BALSACK demande à Mme LOUIS la liste des numéros de téléphone et des adresses email des titulaires et des suppléants pour pouvoir les joindre en cas d'indisponibilité.

M. CLEMENT demande à M. POTET de s'en charger.

Point 5 : Désignation d'un quatrième membre au sein de la CSSCT, en application de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement au sein de la société CONFORAMA France

M. POTET annonce que **M. Mickaël COUSIN a été élu à l'unanimité quatrième membre au sein de la CSSCT.**

M. CLEMENT prévoit d'intégrer les mails de M. COUSIN et M. POTET à l'intérieur de la CSSCT.

Point 6 : Effectifs par établissement, données arrêtées au 30/09/2020

Mme BALSACK demande la signification du « 0,2 Intérim » pour le magasin à Louvroil.

M. CLEMENT explique que ce chiffre correspond à 1 magasinier en charge du déchargement des camions.

Mme BALSACK signale que le magasin à Louvroil est fermé depuis longtemps.

M. CLEMENT répond que le magasin a fermé au début du mois d'août et qu'il avait engagé un intérimaire pour effectuer les derniers travaux de nettoyage.

Mme BALSACK aimerait comprendre à quoi correspondent les 30 jours de travail aux magasins de Calais et de Louvroil.

M. CHEBREK remarque que le directeur de magasin de Calais a remis les clés le 22 juillet et qu'il n'y a donc plus personne à part l'agent de sécurité.

M. CLEMENT avoue ne pas comprendre.

Mme LOUIS propose d'appeler la personne qui a établi ces fichiers.

Mme BALSACK propose à M. CHEBREK d'évoquer à Mme LOUIS le problème des tickets-restaurants au magasin de Calais.

Mme LOUIS informe qu'elle a reçu les fichiers de planning et que les tickets-restaurants seront régularisés au mois de novembre. Elle ajoute qu'elle n'a pas réussi à joindre la personne qui a établi les fichiers.

M. CLEMENT indique qu'il a dit une erreur : il n'a pas recruté de magasinier au magasin de Louvroil.

Mme BALSACK constate qu'il existe un écart de trois personnes entre l'effectif mentionné dans le procès-verbal du 23 septembre et le total des tableaux des magasins.

Mme LOUIS propose de demander à la personne qui a établi les fichiers de participer à la prochaine réunion.

Point 7 : Point de situation sur le magasin de DOUAI

M. CLEMENT indique qu'il devait en parler à la dernière réunion mais il ne l'a pas fait et s'en excuse. Il annonce que les collaborateurs du magasin de Douai ont déjà été informés. Il indique que le sujet concerne la problématique liée au bail du magasin de Douai, sachant que le magasin a été vendu à Leclerc. Selon la direction de la fonction immobilière, le bail avec reconduction tacite expire en 2028. CONFORAMA a la possibilité en cas de transfert de résilier le bail avec un préavis de 6 mois. Les collaborateurs n'ont, par conséquent, pas à s'inquiéter car CONFORAMA a la main et pourra décider de rester et d'exploiter le magasin ou de le transférer, s'il le faut.

Point 8 : Est-il possible de faire des suspensions de contrats de travail pour les salariés en reclassement externe alors que l'annotation ne figure pas dans l'accord du PSE ? Seuls les départs volontaires sont concernés. Si tel est le cas, comment le salarié percevra ses indemnités de licenciement légales, supra-légales, préavis...

Mme LOUIS répond que oui c'est possible.

M. CHEBREK s'interroge sur la manière de percevoir les indemnités de licenciement légales et supra-légales alors que la suspension du contrat de travail n'est pas mentionnée dans l'accord.

Mme LOUIS explique que les employés des magasins fermés sont en dispense d'activité rémunérée et touchent une rémunération qui cesse dès lors qu'ils trouvent ailleurs un nouvel emploi.

M. CHEBREK demande ce qu'il en est des indemnités légales et supra-légales.

Mme LOUIS indique que la question a été examinée avec l'inspectrice de travail.

M. CHEBREK rétorque qu'il pouvait travailler ailleurs alors qu'il est en dispense d'activité chez Conforama.

Mme LOUIS et M. CLEMENT répondent qu'il a la possibilité de travailler ailleurs à la condition de ne pas être rémunéré des deux côtés.

M. CHEBREK précise qu'il a voulu être transparent avec Conforama et que s'il avait voulu, il aurait pu aller travailler chez un autre employeur et Conforama ne l'aurait jamais su. Il ajoute que l'honnêteté ne paie pas et que cela l'a plutôt desservi car il a voulu respecter la loyauté envers Conforama.

M. CLEMENT est d'accord avec cela mais émet un doute quand même.

M. BISSINGER doute que personne ne le sache, en outre la Sécurité Sociale qui aurait pu s'en rendre compte.

M. CHEBREK indique qu'une suspension de contrat lui a été proposée alors que cela n'a pas été négocié dans les accords, donc il part comme un salarié en dispense d'activités avec les 10 000 euros. S'il avait été informé par écrit qu'il pouvait partir avec une suspension de contrat de travail mais en percevant ses indemnités de licenciement légales et supra-légales, il serait parti.

Mme BALSACK ajoute qu'à Béthune, une personne qui a une ancienneté de 18 ans est partie en départ volontaire 8 mois avant et était en essai chez son nouvel employeur et a pu toucher sa prime de 10 000 euros.

M. CLEMENT assure que M. CHEBREK pourra percevoir, en tant que salarié protégé, ses indemnités de licenciement légales et supra-légales dès que l'inspection du travail validera son dossier.

Mme LOUIS rappelle que M. CHEBREK n'a pas demandé un écrit mentionnant qu'il aurait touché ses indemnités légales et supra-légales. De toute façon, il en bénéficie parce qu'il s'agit d'un licenciement contraint et non d'un départ volontaire.

Mme BALSACK conseille à M. CHEBREK de faire établir un engagement par écrit.

Mme LOUIS précise que c'est au siège d'émettre cet engagement par écrit et que le dossier de M. CHEBREK est actuellement traité à l'Inspection du travail, en tant que salarié protégé, dans la liste des licenciements contraints.

M. CLEMENT rassure M. CHEBREK et pense que cela devrait bien se passer s'il est transparent avec son futur employeur.

Point 9 : Comment les élus impactés dans le PSE procèdent pour les remboursements de frais concernant les auditions préalables, les auditions au CSE et celles contradictoires de la DIRECCTE ?

M. CHEBREK demande si les frais de déplacement sont pris en charge lors des entretiens préalables et de l'entretien chez l'inspectrice du travail.

M. CLEMENT répond par l'affirmatif concernant les déplacements pour les auditions préalables et les auditions au CSE mais se pose la question pour les enquêtes contradictoires et demande à Mme LOUIS des précisions.

Mme LOUIS répond qu'elle ne sait pas car cela n'a pas été précisé.

M. CHEBREK demande à qui il doit envoyer ses notes de frais et surtout comment le faire, vu que son magasin est fermé.

M. CLEMENT s'interroge comment les autres élus, dans la même situation, ont fait.

M. BISSINGER répond que lui non plus ne peut pas faire ses notes de frais depuis 6 mois car son magasin est aussi fermé, tout comme M. PIENNE et Mme BOURELLE. Il propose de faire un tableau Excel et de le faire suivre à M. CLEMENT.

M. CLEMENT est d'accord pour faire suivre le tableau Excel pour le remboursement des frais. Il se demande ce qu'il en est des enquêtes contradictoires et demande à Mme LOUIS d'écrire un email à M. KRYSA et M. SUEUR concernant ces points.

Point 10 : Point sur les fiches de poste : les élus souhaitent obtenir les fiches de poste dans leurs intégralités

Mme LOUIS indique que toutes les fiches de poste sont consultables sur ConfoExploit en cliquant sur le troisième onglet « J'intègre, je m'informe, j'évalue mes collaborateurs » et sur « Job description » dans la rubrique RH.

M. CLEMENT ajoute que les fiches sont imprimables et qu'il existe une barre de recherche pour les postes à pourvoir.

Mme BALSACK rapporte qu'il est possible aussi d'avoir le lien pour obtenir le solde de sa carte de prêt personnelle et demande si les autres interlocuteurs ont en pris connaissance.

M. POTET répond qu'il l'a déjà effectué plusieurs fois.

M. CLEMENT demande à M. POTET d'envoyer le lien pour accéder à la consultation du solde.

Point 11 : Point sur les entrées et sorties par magasin

Mme LOUIS indique qu'il n'y a pas eu d'entrée en CDI pour le mois de septembre mais une seule sortie au magasin à Douai : il s'agit d'un licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle avec impossibilité de reclassement.

Mme BALSACK demande si les entrées en CDD sont celles qui sont reportées sur les tableaux récapitulatifs distribués en début de réunion.

Mme LOUIS répond que les informations chiffrées sur chaque magasin sont communiquées tous les mois.

M. BIET demande si M. Jérôme MAILLEUX ne serait pas sorti le 30 septembre.

Mme LOUIS constate qu'il est sur le fichier du mois d'août et qu'il a démissionné le 31 août. Il y a eu également Annick LEROY qui est partie le même mois du magasin à Béthune pour un départ en retraite.

Mme BALSACK ajoute qu'il y a eu un autre licenciement pour inaptitude en la personne de Carine DELVILLE au magasin de Béthune.

Mme LOUIS précise qu'elle est sortie au mois d'août.

Point 12 : Point sur les ordres de mission intérim et les intitulés des CDD en cours magasin par magasin

Mme LOUIS indique que les intitulés de CDD en cours correspondent à des remplacements de salariés absents en cas de congé ou de maladie et aux surcroûts d'activités lors d'opération commerciale du type Black Friday, fêtes de fin d'année ou chapiteaux literie.

M. POTET demande s'il est possible, dans le cadre d'un PSE, d'embaucher des CDD en surcroît d'activité et d'embaucher en remplacement d'un poste vacant en magasin.

M. CLEMENT répond qu'il est possible d'embaucher des CDD en surcroît d'activité.

Mme LOUIS répond que ce n'est pas possible sur les postes vacants.

M. POTET rapporte qu'au magasin d'Englos des hôtesses de caisse débutantes ont été prises en CDD pour remplacer les titulaires qui basculent sur le SAV ou sur l'enlèvement. Des CDD sont recrutés pour remplacer des postes qui ont été supprimés dans le PSE. Il demande si les CDD sont recrutés pour remplacer des congés ou des maladies ou pour remplacer des postes supprimés lors du PSE. Des CDI ont donc été supprimés pour reprendre des emplois précaires.

M. CLEMENT pense qu'aucune hôtesse de caisse n'a été licenciée à Englos.

M. COUSIN répond qu'une hôtesse SAV a été licenciée et, actuellement, au dépôt une personne est en remplacement pour un arrêt maladie depuis un an et une hôtesse de caisse est venue également en renfort.

M. CLEMENT en conclut qu'aucune embauche n'a été faite.

M. COUSIN rapporte qu'il y a beaucoup d'intérim au niveau du magasin et des caisses.

Mme LOUIS indique que pour le mois de septembre, dans le magasin d'Englos, il n'est observé que des remplacements de salariés absents.

M. CLEMENT indique que le problème à Englos réside dans une problématique de couverture de plage horaire. Les DM d'Englos, Arras, Cambrai, Dunkerque ont fait une demande de modification des horaires des magasins. Le DM de Valenciennes est en train de monter un dossier pour que le magasin, qui ferme actuellement à 19h30, puisse fermer à 19h. Pour une modification d'horaires, les DM doivent d'abord constituer un dossier chiffré que le DR présentera à la hiérarchie et après validation de celle-ci, une info consultation doit être réalisée auprès des membres du CSE. L'objectif est de pouvoir passer un ou deux magasins en consultation pour le CSE de novembre. Donc à Englos, si la plage horaire est revue, il n'y aura plus de problématique. Aucune embauche n'a été faite pour remplacer des collaborateurs licenciés mais des intérimaires ont été pris de manière parcimonieuse pour remédier à cette augmentation de plage horaire qui est temporaire car l'objectif est de la réduire, cette réduction entraînant une modification des plannings et des conditions de travail.

M. COUSIN demande si M. RITEL a bien proposé un dossier sur la réouverture du 19 octobre.

M. CLEMENT répond que oui mais il doit présenter des données chiffrées à sa hiérarchie sur lesquelles il est en train de travailler et cela prend beaucoup de temps.

M. POTET pense que pour le cas de Valenciennes, pour une fermeture à 19h au lieu de 19h30, il est plus simple de prendre le taux de transformation et le passage clients entre 19h et 19h30 que de travailler pendant 1 mois et demi sur le dossier chiffré.

M. CLEMENT rectifie les propos de M. POTET en disant que ce n'est pas un mois et demi de travail, il s'écoule un mois et demi entre le montage du dossier, la présentation des dossiers de sept ou huit magasins à la hiérarchie et son accord, l'info consultation des élus et la mise en place des horaires. Pour le cas de Valenciennes, M. THIBAUT souhaite extraire les chiffres de l'année dernière et étudier les chiffres depuis le 19 octobre, et depuis cette date, il n'y a eu que huit jours d'exploitation.

Mme BALSACK juge que cela est difficilement comparable même en prenant les chiffres de l'année dernière.

M. CLEMENT le confirme en ajoutant que c'est pour raison que M. THIBAUT souhaite prendre plus de temps.

Mme CABRE remarque que les horaires sur internet du magasin de Béthune ne sont pas encore rectifiés.

Mme BALSACK demande si M. CLEMENT a reçu une demande pour une fermeture à 12h30 pour le samedi.

M. CLEMENT répond que le DM lui en a parlé mais il est plus difficile pour lui de défendre une modification pour le samedi à ses supérieurs car 30% du chiffre d'affaires sont réalisés le samedi. Il demande si le magasin BUT de Béthune est ouvert entre midi et 14 h le samedi.

M. BIET répond qu'il est fermé.

M. VARLET remarque qu'à Saint-Omer, le samedi, entre midi et 14h, il n'y a pas de client et les horaires sur internet n'ont pas encore été rectifiés non plus.

M. CLEMENT en conclut qu'il va refaire un point avec les DM concernés. Pour résumer, aucune embauche n'a été faite pour remplacer un licenciement contraint mais il arrivera un jour où cela devra se faire mais ce sera vraiment exceptionnel.

Mme CAUX demande si les licenciés seront prioritaires pour les réembauches.

M. CLEMENT pense que les personnes licenciées ne seront pas intéressées par un contrat d'intérim au niveau des caisses. Ensuite, il faut que le collaborateur ait fait part de sa volonté de priorité de réembauche pour laquelle il y a une procédure bien établie.

Mme BALSACK remarque qu'il aurait fallu que le collaborateur le sache : elle a contacté une collaboratrice mais celle-ci ne le savait pas.

M. CLEMENT et Mme LOUIS répondent que cela est écrit sur tous les courriers de notification et que cela a été bien expliqué.

Mme LOUIS indique qu'au niveau de la région NPC, aucun collaborateur ne s'est manifesté pour revenir.

Point 13 : Point sur les règles d'attribution des tickets restaurants

Mme LOUIS explique que les règles sont simples et les mêmes dans tout le pays : il faut avoir travaillé une journée entière.

M. POTET rapporte que les tickets-restaurants sont attribués aux personnes qui commencent à 13h et celles qui commencent à 13h30 n'y ont plus droit pour les magasins qui sont ouverts la semaine entre midi et 14h.

M. CLEMENT le confirme.

Mme LOUIS répond que cela est une règle spécifique CONFORAMA qu'elle ne connaît pas. La réglementation précise que dans la période de travail, il faut un temps de pause déjeuner, et la pause déjeuner de 12h à 13h en est un. De nombreuses entreprises ne donnent pas de tickets-restaurants aux gens qui commencent à 13h.

M. POTET lui demande de se renseigner sur le sujet.

Mme CABRE demande si lors des réunions préparatoires qui commencent à 13h, les membres du CSE y ont droit.

M. CLEMENT répond que non.

M. POTET demande ce qu'il en est des réunions en visioconférence dans la mesure où l'entreprise prend normalement en charge le déjeuner.

Mme BALSACK juge que si le travail commence à l'heure de la pause déjeuner, ils devraient y avoir droit.

Mme LOUIS répond que lorsque le collaborateur travaille de chez lui, il n'a pas forcément droit au ticket-restaurant.

Mme BALSACK indique que l'accord PSE mentionne que les membres du CSE peuvent venir le matin et que l'entreprise prend en charge le déjeuner et s'ils sont en visioconférence, ils ont droit aux tickets-restaurants.

M. BISSINGER ajoute que, de plus, les heures de délégation ont été posées de 10h à midi et représentent du temps de travail.

M. CLEMENT le confirme et pense qu'ils ont droit aux tickets-restaurants pour la réunion du jour et la préparatoire. Par contre, les membres de la CSSCT ont droit à un ticket-restaurant mais le déjeuner n'est pas pris en charge par l'employeur lors de la réunion préparatoire.

M. BIET informe qu'il existait un système avec SODICE : il fallait être présent dans l'entreprise entre 11h30 et 13h30 pour pouvoir bénéficier des tickets-restaurants. Les personnes qui commençaient à 13h30 pouvaient donc en bénéficier.

M. COUSIN et Mme BALSACK confirment cela.

M.POTET demande également la confirmation de l'attribution du ticket restaurant lorsque les élus posent des délégations sur une journée complète.

Mme LOUIS préfère vérifier avant de donner la réponse par l'affirmative.

M. CLEMENT indique que toutes les informations sur le sujet se trouvent sur Confo Exploit où il est mentionné que le salarié présent au moins 1h30 entre 11h30 et 14h30 bénéficie d'un ticket-restaurant.

Point 14 : Demande de mise en place d'une connexion internet dans l'ancien local CE du magasin de Valenciennes pour le secrétaire.

M. POTET indique que cette question a été traitée au point 4.

Point 15 : Point sur les œuvres sociales et la mise en place d'une billetterie en ligne

M. POTET indique que la responsable commerciale de DirectCE a présenté la billetterie en ligne sur les loisirs nationaux et locaux. Différentes offres sont disponibles sur le site internet via des cartes attribuées aux salariés qui permettent d'avoir des réductions chez les partenaires. Le tarif de 8 779,15 euros TTC est négocié pour un contrat de trois ans pour 383 personnes et permet de bénéficier d'une application smartphone, des frais de port pour l'envoi des billets d'entrée pour les loisirs, des flyers de mise en route pour expliquer le fonctionnement du site, de la création d'un logo et d'un site dédiés au CSE. Ce site internet est personnalisable et a beaucoup de fonctionnalités comme l'accès aux informations et aux newsletters, la mise en ligne des photos des événements, de la liste des élus avec leurs coordonnées, des PV de réunion, et la gestion des budgets via un logiciel intégré.

M. BIET demande ce qu'il en est du contrat si le nombre de 383 personnes évolue à la baisse ou à la hausse.

M. POTET répond que la commerciale de DirectCE réajustera le tarif en appliquant un tarif au prorata par rapport à la date d'entrée du salarié et procédera de la même façon pour une sortie. Il confirmera auprès d'elle le fait de ne pas comptabiliser la fin de l'année si la mise en place se fait pour début novembre.

Mme CAUX demande les conditions d'attribution pour les CDD ou les alternants.

Mme BALSACK répond que les personnes qui sont dans l'entreprise depuis septembre, y compris les alternants et les CDD de plus de 6 mois en bénéficieront.

M. POTET ajoute que ces 383 personnes bénéficieront des cartes cadeaux et du colis.

M. CLEMENT demande si cela coûte plus cher si le nombre de personne augmente.

Mme BALSACK répond que la formule de base est 5 764,15 euros / 383 personnes = 15,05 euros qui est le tarif par salarié. Le prix du site personnalisé et de l'assistance et la protection juridique sont ajoutés ensuite.

M. CLEMENT demande sur quel budget la mise en place de cette billetterie sera prise.

M. POTET et Mme BALSACK répondent que cela sera pris sur le budget de fonctionnement.

M. POTET ajoute que le taux de retour permettra de décider si le contrat sera renouvelé au bout de trois ans.

M. CLEMENT indique qu'il faudra bien communiquer sur le sujet et les représentants de proximité pourraient le faire.

Mme BALSACK indique qu'un flyer sera distribué avec les cartes cadeaux pour que tout le monde en soit informé.

M. CLEMENT se propose de présenter éventuellement cela aux salariés pendant un booster le samedi pour les stimuler.

M. POTET précise que la mise en route est très simple comme créer sa boîte mail.

Mme BALSACK ajoute qu'un livret qui regroupe toutes les offres pourrait aussi être édité en début d'année prochaine.

AVIS DU CSE

sur le montant de la billetterie en ligne

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

10 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

0 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

M. POTET indique qu'il a contacté une commerciale chez Illicado et Mme BALSACK a contacté Kadéos pour avoir un devis sur les cartes cadeaux et les tarifs sont les mêmes. Le montant est de 42 130 euros pour 383 cartes à 110 euros. Pour les personnes impactées par le PSE et la fermeture des magasins, le montant est de 14 700 euros pour 98 cartes à 150 euros. Le montant total est donc de 56 830 euros et une remise de 2,5% a été accordée, le montant final est donc de 55 409, 25 euros. La durée de validité de la carte est de 12 mois chez Kadéos et de 14 mois chez Illicado, et le choix du CSE s'est porté sur Illicado. Pour avoir une remise plus importante, il aurait fallu réunir l'intégralité des coordonnées des secrétaires et trésoriers des 20 CSE pour savoir s'ils s'engagent avec Illicado car le montant réuni aurait été plus important, mais c'est un travail impossible à réaliser. Il demande à M. CLEMENT si la région Côte d'Azur a décidé de faire des cartes cadeaux Illicado.

M. CLEMENT félicite les élus pour le travail fourni et répond qu'il ne sait pas ce qui est prévu pour les collaborateurs de la région Côte d'Azur en fin d'année.

Mme BALSACK et M. POTET pensent qu'il faut entamer la procédure rapidement parce que les gens commencent à faire leurs achats par peur du reconfinement et de la rupture de stock. Les magasins enregistrent une hausse de 30% pour un mois d'octobre.

M. CLEMENT suggère de contacter les 16 secrétaires de CSE pour l'année prochaine.

M. DUMONT pense que Raphaël CANTA, qui est au CSEC, pourrait obtenir les contacts.

M. POTET ajoute qu'il peut les demander à la personne qui a fait un regroupement de tous les contacts.

M. CLEMENT demande le montant du budget des œuvres sociales en fin d'année.

M. POTET et Mme BALSACK répondent qu'à date le montant s'élève à environ 65 000 euros et à fin décembre, 18 000 euros vont être ajoutés pour arriver à 78 000 euros à la fin de l'année.

M. POTET ajoute que les colis sont pris sur le budget de fonctionnement.

M. DUMONT met en garde car les colis ne sont pas à prendre sur le budget de fonctionnement.

M. POTET répond que cela est offert par le CSE et autorisé par la loi.

Mme BALSACK ajoute que la loi autorise à verser une partie du budget en fin d'année.

M. CLEMENT ajoute qu'il faut vérifier cela.

M. POTET demande aux élus s'ils ont d'accord pour la validation d'Illicado. L'instance est pour à l'unanimité.

M. VARLET demande à quel endroit les cartes cadeaux doivent être envoyées.

Mme CABRE et Mme BALSACK répondent qu'il faut les envoyer au magasin de Béthune.

Mme BALSACK informe que les 500 enveloppes qui serviront à envoyer les cartes cadeaux et l'impression coûtent 215,69 euros chez Top Office et cela sera pris sur le budget de fonctionnement. Elle demande quelle phrase les élus souhaitent mettre sur l'enveloppe.

M. VARLET et M. POTET proposent « Votre CSE vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année. ».

M. BIET demande quand la distribution est prévue.

M. POTET répond entre la semaine 47 et la semaine 48. Il demande à M. CLEMENT si l'entreprise peut leur prêter des camionnettes pour livrer les colis.

M. CLEMENT répond que oui.

M. POTET ajoute que quatre magasins constitueront les points de rendez-vous pour la récupération des colis. Un affichage pour informer sur le lieu et l'heure est prévu.

Mme BALSACK indique qu'elle a changé un produit du colis sans que cela n'en change la valeur qui est de 40 euros. Pour la distribution des colis dans les magasins, les titulaires doivent s'organiser car les suppléants ne peuvent pas les aider étant donné qu'ils n'ont pas d'heures de délégation.

M. CLEMENT affirme que les suppléants ont 7 heures et cela équivaut à une journée.

Mme BALSACK répond qu'ils en ont moins que les titulaires mais tous les volontaires sont les bienvenus.

M. VARLET informe qu'il a fait faire des devis chez Invita pour les sacs cadeaux réutilisables pour mettre les colis et il doit les commander.

M. CLEMENT remarque que c'est une bonne initiative mais il aurait été possible de solliciter un acheteur CONFORAMA, car CONFORAMA a ce même genre de sacs et cela aurait été peut-être gratuit.

Mme BALSACK et M. POTET indiquent que le sac coûte 0,89 euros et le total s'élève à 356 euros.

M. CLEMENT propose pour l'année prochaine de mettre les élus du CSE en relation avec un acheteur G3.

M. POTET indique que le coût des chocolats s'élève à 900 euros.

M. VARLET indique qu'il a fait faire un devis pour les sachets de chocolats et cela coûte 19 euros.

AVIS DU CSE

sur le montant des dépenses de fin d'année

10 élus en capacité de voter – Le vote a lieu à main levée.

10 votes favorable(s)

0 vote défavorable(s)

0 abstention(s)

0 vote(s) nul(s)

Chèques-vacances

M. POTET informe qu'il est prévu une épargne chèques-vacances ANCV de 6 mois, de décembre à mai, pour une distribution en juin. L'année prochaine, 9 mois d'épargne de septembre à mai pourront être prévus. Cette épargne fonctionne avec un système d'abondement, le salarié choisit de verser par tranches de 10 euros par mois pour avoir

son pécule et cela se fera uniquement par prélèvement automatique. Le CSE participera éventuellement à hauteur de 50 euros et 40 euros pour les cadres. La mise en place de ce prélèvement est de 0,10 euros par salarié.

Mme BALSACK ajoute que la somme de 0,10 euros est prélevée par mois et sera pris sur le budget de fonctionnement. En supposant qu'au maximum 200 personnes abonderont, cela fera 120 euros pour les 6 mois. La différence d'abondement entre les cadres et les salariés est obligatoire car l'URSSAF fait la différenciation entre les catégories professionnelles. Si les élus statuent aujourd'hui, les DM devront informer les salariés qui répondront au plus tard le 30 novembre pour que la banque puisse mettre cela en place le 20 décembre.

M. CLEMENT ajoute qu'il faut que le message passe dans tous les magasins pour que les collaborateurs soient bien informés. Etant donné que les élus vont remettre en même temps les colis, il faudra créer l'évènement, être présent pour répondre aux éventuelles questions des collaborateurs et envoyer un mail à l'encadrement pour leur expliquer le déroulement de la journée. Il félicite les élus pour tout le travail fourni.

M. POTET ajoute que les chèques-vacances sont à prendre sur le budget des œuvres sociales.

Mme BALSACK indique qu'il faut faire un choix : soit l'abondement est fait pour les salariés qui prennent les chèques vacances soit l'abondement est fait pour tous les salariés pour que le budget soit le plus équitable possible. Pour 383 salariés, pour un abondement de 30 euros, il faudra prévoir 11 490 euros, 15 320 euros pour un abondement de 40 euros et 19 150 euros pour un abondement de 50 euros. Sur 6 mois, la plus petite dotation s'élève 1 900 euros par mois, 2 553 euros par mois pour la suivante et 3 191 par mois pour la plus grande. Mais les montants sont aléatoires car il faut encore déterminer le nombre de cadres et d'employés parmi ces 383 personnes. Elle pense que pour cette année il faudra commencer par 30 euros pour les employés et 20 euros pour les cadres.

M. POTET pense qu'il faudra voir le budget avec Raphaël CANTA et déterminer ensuite le nombre de personnes. Il demande à Mme LOUIS s'il est possible d'avoir la liste des cadres par magasin.

Mme BALSACK indique qu'en général, les cadres sont au nombre de 6 dans une entreprise, cela s'élève à 1 320 euros pour un abondement de 20 euros et 9 510 euros pour les employés pour un abondement de 30 euros. Cela s'élèverait à 10 830 euros et 1 800 euros par mois pour cette année sachant qu'un bonus de 20 000 euros rentrerait sur le compte des œuvres sociales à la fin de l'année. Elle demande l'avis des élus concernant l'abondement à tous les salariés.

Mme CABRE pense que l'URSSAF n'accepterait pas un abondement non équitable.

M. CLEMENT demande si cela sera prêt pour le 10 novembre.

Mme BALSACK répond que oui.

Point 16 : Point sur la prise en charge de l'affranchissement des envois des cartes cadeaux (Article 9.1 des accords)

M. POTET indique que cela concerne les 98 cartes à envoyer en recommandé aux salariés dont les magasins sont fermés ou ceux qui sont impactés par le PSE dont les magasins restent ouverts. L'accord mentionne que les frais d'affranchissement sont pris en charge par l'entreprise.

M. CLEMENT indique que M. Pascal DEVIGNE paiera les frais avec sa carte bleue d'entreprise et fera une note de frais avec le code de gestion 251412.

Mme BALSACK informe qu'il y a 100 recommandés et le montant sera de 500 euros. Les retours des salariés qui sont allés chercher leur recommandé doivent être récupérés et vérifiés.

Point 17 : Pourquoi la période retenue pour le calcul de la T2 fût basée sur les résultats de janvier et février en occultant les bons résultats de la 1ere quinzaine de mars qui était une période de liquidation

et de déstockage dans les magasins ? Concernant la T3, je demande à ce que chaque responsable obtienne le détail de cette prime, comme nous sommes censés l'avoir à chaque versement de cette dernière. Comment va être calculée la prime T4 au vu des manques de stock et de l'impossibilité de réaliser le chiffre d'affaire ? Idem pour la prime annuelle ?

M. CLEMENT informe qu'il a constitué un dossier sur le sujet et l'a présenté à la direction générale. Il n'a pas la réponse sur la question du calcul de la T2 et c'est une décision qui a été prise par la direction générale. Il faut comprendre que ce n'est pas l'assiette globale de la prime qui a été impactée mais la plage sur laquelle cela s'est fait. Par exemple, un enjeu trimestriel de 300 euros a été calculé sur les résultats de deux mois. La personne qui a eu ses objectifs sur janvier et février touchait 300 euros.

M. BIET indique qu'il a bien compris mais il manque la première quinzaine de mars, les collaborateurs avaient fait les 98 % des objectifs en janvier et février et en rajoutant la première quinzaine de mars, ils auraient été à 103 %.

M. CLEMENT indique que concernant la T4, il faudra que M. BIET pose la question à son RA qui a fait le calcul. Le calcul a été fait sans tenir compte du manque de stock et de l'impossibilité de réaliser le chiffre d'affaires, de manière brute. Ce calcul a été normalement remonté le 20 octobre.

M. BIET indique que son RA est en congé.

M. CLEMENT et Mme LOUIS pensent que le fichier de Béthune n'a peut-être pas encore été remonté.

M. CLEMENT informe que la T3 a été versée en deux temps, à fin juillet et à fin août en rappel.

M. BIET indique que normalement, chaque trimestre, il reçoit le détail de ce qu'elle contient mais ce n'est pas le cas actuellement.

M. CLEMENT ajoute qu'il va faire le point sur le sujet.

Mme BALSACK remercie M. BIET pour le travail qu'il a fourni sur l'élaboration du fichier sur le personnel par magasin avec les contrats, les départs, les mutations, etc. Elle ajoute que ce fichier pourra être envoyé à M. CLEMENT, Mme LOUIS et M. POTET.

M. CLEMENT indique que concernant la T3 il n'a pas la réponse et devra donc faire remonter le sujet.

Mme LOUIS rappelle qu'elle a indiqué à M. BIET la manière dont a été effectué le calcul.

M. BIET précise qu'il souhaite obtenir le détail de la prime et que c'est une obligation de l'employeur.

M. CLEMENT répond qu'il va demander cela à la direction générale et s'il n'a pas gain de cause, il faudra le remonter au CSEC.

M. BIET signale qu'au niveau du CSEC beaucoup de problèmes de paie doivent être traités.

M. CLEMENT pense que la prime annuelle sera calculée de la même manière que la T4. Il ne peut pas dire qu'un geste sera fait même s'il a envie de le faire. Sur la T3, il va effectuer la demande.

M. BIET indique qu'il faut trouver la motivation car pour les salariés comme pour les cadres, l'année a été difficile sur le plan financier.

M. CLEMENT répond qu'il partage cela. Pour les chefs de rayon G1, G2 et G3 qui ont droit à 15 % de variables et qui ne touchent que 5 % finalement, cela est très difficile. Il a présenté les variables du prochain exercice aux DM. L'exercice a commencé le 1^{er} octobre mais il n'a toujours pas les variables à faire signer aux DM et à l'encadrement magasin.

M. BIET demande si les objectifs sont tombés.

M. CLEMENT répond qu'il a eu la présentation mais pas les matrices et avec le nombre de DM en congés et l'échéance étant proche, ce sera peut-être impossible de les avoir.

M. CHEBREK propose de considérer que les objectifs sont atteints.

M. CLEMENT répond qu'il partage ce souhait et qu'en théorie les objectifs sont atteints.

Points divers

▪ ORDRE DU JOUR

Mme BALSACK demande pour quelle raison les réponses aux questions ne sont pas données le jour de la réunion alors qu'elles ont été posées plusieurs jours auparavant.

Mme LOUIS répond que le délai est insuffisant pour obtenir les réponses de la part du siège.

M. CLEMENT ajoute que la direction a pris quelques jours de congé et sur les 17 points de l'ordre du jour, 2 points seulement ont été demandés par la direction. Il faut accepter que quelques questions ne puissent pas avoir de réponse sur les 15.

Mme LOUIS estime que la direction répond à beaucoup de questions pendant les réunions.

M. CLEMENT ajoute qu'il pourrait leur dire de chercher les réponses sur Confoexploit.

M. POTET répond qu'ils n'ont pas un accès permanent à Confoexploit et ne peuvent pas non plus demander aux salariés qui leur posent des questions de trouver les réponses.

▪ CHALLENGE

Mme BALSACK interpelle M. CLEMENT sur l'exclusion anormale des membres du dépôt de « Challenge » parce qu'elle considère que le partage des gains de l'entreprise doit s'effectuer collectivement.

M. CLEMENT admet que cette remarque est justifiée. Les choses se font petit à petit : auparavant, seules 12 personnes étaient incluses et aujourd'hui, les vendeurs, les hôtesseS et les alternants sont aussi inclus.

Mme BALSACK suggère de diminuer la somme allouée par personne de façon à ce que les membres du dépôt, les hôtesseS SAV et les hôtesseS enlèvement puissent aussi en bénéficier.

M. CLEMENT certifie que les hôtesseS SAV et les hôtesseS enlèvement ont été regroupées et comptées en tant qu'hôtesseS puisqu'il a lui-même établi les règles. Plusieurs magasins comme Valenciennes ont gagné le challenge réservé aux magasiniers et les magasins d'Englos, Dunkerque et Lens ont gagné le challenge collectivité. Sur la région, 4 magasins sur 15 ont gagné. Un beau panier garni de fin d'année leur sera offert à défaut de pouvoir célébrer ces victoires en raison du Covid-19.

Mme BALSACK souhaite, si cela est possible, reverser le budget attribué aux festivités dans l'élaboration de cartes-cadeaux qui seront remises à chaque collaborateur ou, à défaut, un panier garni.

M. CLEMENT demande à Mme BALSACK si le challenge qui a été gagné à Béthune s'est déroulé durant l'exercice précédent.

Mme BALSACK répond que oui.

M. CLEMENT confie que le budget réservé aux challenges de l'exercice précédent qui s'est terminé le 31 octobre n'est plus valable mais qu'il peut solutionner le problème même s'il se retrouvera dans une position embarrassante. Il demande la valeur de la dotation.

M. BIET répond qu'elle était de 1 200 euros.

Mme DUPUIS indique qu'à Douai les collaborateurs avaient prévu un repas tous ensemble pour fêter un challenge gagné l'an dernier mais il a été annulé suite aux nouvelles mesures sanitaires.

Mme CABRE signale que trois autres magasins partagent le même cas.

M. CLEMENT demande aux magasins concernés de lui envoyer un email qu'il étudiera avec les directeurs pour l'élaboration de paniers garnis ou autres.

M. COUSIN indique que cette année Englos a gagné le challenge « trier c'est gagné ».

M. CLEMENT prévient que le magasin a jusqu'au 30 septembre 2021 pour en faire part. Le magasin à Toulon a aussi gagné et le directeur a approuvé le concept de paniers garnis après consultation du chef de dépôt et de son équipe.

Mme CABRE ne comprend pas la procédure : M. CLEMENT précise que c'est le directeur qui gère cela alors que son directeur qui a fait la demande pour des cartes avoir ne semble pas le savoir.

M. BIET ajoute que le directeur a rédigé un email pour savoir s'il peut transférer cette valeur en cartes-cadeaux.

M. CLEMENT constate que l'email n'est pas remonté jusqu'à lui pour validation et qu'il faudra attendre. Il informe que les cartes avoir sont limitées à une certaine quantité dans l'année pour qu'elles ne soient pas imposables.

Mme BALSACK remarque que ce n'est pas la première fois que les membres du dépôt sont exclus.

M. CLEMENT indique que c'est la première fois, en revanche, que tout le *front-office* est intégré cette année mais en sacrifiant malheureusement les membres du dépôt. Il précise que ce n'est pas lui qui prend ces décisions mais cela est en train de changer progressivement.

M. CHEBREK relate qu'il n'a jamais reçu d'augmentation de salaire après 28 ans de service en tant que magasinier malgré les promesses annoncées à ce sujet.

▪ FROZEN ZONE

M. POTET demande si la *Frozen Zone* que M. CLEMENT a évoquée concerne les réunions ou les congés.

M. CLEMENT répond qu'il s'agit des réunions.

Mme CABRE indique que les congés de Fanny ont été refusés à cause de la *Frozen Zone*.

M. POTET rappelle que M. CLEMENT n'était pas contre des congés entre Noël et le Nouvel An alors que des RA et des chefs de service refusent ces congés.

M. CLEMENT répond qu'il n'est ni DM ni chef de service et il ne sait pas ce qui se passe dans les magasins. Une réunion avec les DM, qui était très tendue, a eu lieu en début d'année. Il leur a expliqué qu'il faut que ce soit du « donnant-donnant », qu'il faut travailler avec intelligence et que si c'est possible de donner les congés, il faut les donner. Mais aujourd'hui il ne validera pas si tout le monde positionne ses congés entre Noël et le Nouvel An.

Mme CABRE remarque que l'ordre sur la *Frozen Zone* vient de lui.

M. CLEMENT répond que les congés n'ont rien à voir avec la *Frozen Zone* qui est une période qui va du 14 décembre au 16 janvier plus la semaine du Black Friday pendant laquelle aucune réunion ne doit être effectuée, ce qui est une directive de la direction générale.

M. BIET demande si les boosters font partie de ces réunions.

M. CLEMENT répond que non et que les réunions starter et booster doivent être organisées. Les réunions concernent les CODIR et les réunions de siège, et les réunions du CSE ont été planifiées en respectant cela. Il pense qu'entre Noël et le nouvel an, quelques congés peuvent être donnés. Il a appris qu'un conflit a eu lieu avec Fanny qui est aujourd'hui en arrêt et cela est désolant car il manque une personne de qualité en magasin.

M. POTET informe que le gouvernement prévoit un reconfinement généralisé pour une durée de 4 semaines minimum à partir de vendredi minuit.

M. CLEMENT ajoute que l'année va être très difficile, peut-être jusqu'en septembre ou octobre 2021 car la machine CONFORAMA est loin d'être relancée. En cas de reconfinement, il ne faudra pas tarder à mettre en place les points de livraison, le drive, etc... et être prêt à s'adapter à la situation.

Fin de la réunion à 18 h 30.

Fait à Seclin, le 27.10.2020.

Richard POTET

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Potet', written in a cursive style.

Secrétaire du CSE