

Conforama

**Procès-verbal du
Comité social et économique
SECLIN
Réunion ordinaire n°26
du 24 février 2021**

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 Jessica CABRE
- ◆ M. Raphaël CANTA
- ◆ M. Mickaël COUSIN
- ◆ Mme Sabrina DUPUIS
- ◆ M. Patrick VARLET
- ◆ Mme Martine BALSACK

Absents et excusés en qualité de titulaires 1er Collège :

- ◆ Mme Fanny LELIEUR (remplacée par M. Stéphane MAINGUY)
- ◆ Mme Sandrine DELOS (remplacée par M. Jean-Louis ROBIS)
- ◆ M. Didier PIENNE (remplacé par Mme Isabelle CAUX)
- ◆ M. Richard POTET (remplacé par Mme Isabelle BOUGES)

Présents en qualité de suppléants 1er Collège :

- ◆ M. Stéphane MAINGUY
- ◆ Mme Isabelle CAUX
- ◆ Mme Isabelle BOUGES
- ◆ M. Jean-Louis ROBIS
- ◆ M. Philippe SIZUN

Absent et excusé en qualité de titulaire 2ème Collège :

- ◆ M. François DELVILLE

Présents en qualité de titulaires 3ème Collège :

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

Présent en sa qualité de représentant syndical :

- ◆ M. Philippe DUMONT (CGT)

Soit **12** élus en capacité de voter

ORDRE DU JOUR

Point 1 : Approbation des PV des 26/11/2020 – 09/12/2020	5
Point 2 : Information et consultation sur les perspectives de reclassement de Madame Karine CATTEAU, dont l'inaptitude d'origine non professionnelle a été déclarée par le médecin du travail.....	5
Point 3 : Informations nationales : Evolution du système d'information RH (SIRH).....	7
✓ Information sur le projet « Emails professionnels nominatifs »	7
✓ Information sur le projet « portail collaboratif 4YOU »	9
✓ Information sur le lancement de la carte « tickets restaurant SODEXO »	10
Les élus précisent que les mentions légales indiquent, à l'article 4.1, que la carte ne serait pas utilisable les dimanches et jours fériés, sauf dérogation du client pour les personnes qui travaillent ces jours. Qu'en est-il pour les salariés Conforama ?	10
Les élus souhaitent s'assurer que la carte reste utilisable sur la France entière, tel que c'était le cas pour les tickets en version papier.	12
Où en est la régularisation des tickets restaurant pour les 3 magasins fermés ? (Toujours en suspens et report depuis les fermetures)	12
✓ Information sur le lancement du « Coffre-Fort salarié DIGIPOSTE »	13
Point 4 : Information sur la dématérialisation des tickets de caisse et factures	14
Point 5 : Données sociales NPC arrêtées au 31/01/2021.....	18
Données sur l'absentéisme présentées le 9 décembre qui devaient être revues, magasin par magasin avec retrait des cas longue maladie, maternité, accident du travail, données qui devaient être retravaillées par le contrôleur de gestion	18
Qu'en est-il des heures du mois de novembre imputées sur le magasin de Calais ?	18
Point 6 : Demande d'obtention d'une prime COVID au vu des risques d'expositions répétés au contact de la clientèle.....	20
Information et explication ligne par ligne des fiches de paie	21
Pourquoi les heures de délégation et les heures de réunions ne sont pas détaillées et séparées sur les fiches de paie pour les élus concernés ?.....	22
Information sur les remplacements pour les congés d'été. Il semblerait que des magasins n'aient pas de remplacement pour cette période ?	24
Information récapitulative sur les transferts ou promotion effectués pour la région Nord-Pas-de-Calais (rappel de la réunion du 13 janvier 2021).....	26
Où en est-on de la régularisation des jours de CP dérogatoire (28I) (rappel de la réunion du 13 janvier 2021)	27
Point 7 : Données économiques NPC arrêtées au 31/01/2021	30
Information sur le CA et la fréquentation clients de 17h30 à 18h, magasin par magasin, depuis le samedi 6 février jusqu'au 23 février.	30
Point sur un problème récurrent pour l'information de la mise à disposition des commandes web prêtes normalement en 1h. Beaucoup d'appels de clients demandent si leur commande est prête pour le retrait car ils attendent le SMS ou le mail de confirmation mais sur leur compte internet le statut est toujours « en préparation » alors que la commande est prête.	32
Point 8 : Point sur la demande de M. Chebrek : qu'en est-il des frais de déplacements pour les entretiens à la DIRECCTE ? (Rappel du 29 janvier)	36
Point 9 : Point sur la formation : qu'en est-il de la planification des recyclages SST ?	36
Point 10 : Quel est le montant de la DADS (Déclaration Annuelle des Données URSSAF) pour le CSE NPC ?	36

Point 11 : Présentation et approbation des comptes du CSE NPC	38
Point 12 : Point sur l'assurance du CSE	39
Point 13 : Point sur les mandats : les représentants de proximité sont élus depuis le 29 janvier et peuvent donc exercer leur mandat depuis le 30 janvier. Or, ils ne peuvent pas poser leurs délégations dans GTA car leurs matricules ne semblent pas reconnus ou identifiés comme un élu. Qui détermine le statut « mandat » dans l'outil GTA ? Quand vont-ils pouvoir exercer leur mandat ? L'instance demande que ceux-ci soient paramétrés sans délais.....	40
Point 14 : Pourquoi demander tant de polyvalence aux employés et leur refuser une augmentation ou même une évolution de groupe et de niveau ?	41
Point 15 : Quelle est la position de l'entreprise concernant le départ en retraite, mutation, démission ... ? Y a-t-il des formations ou des pépinières internes ou externes avant que ces personnes ne soient parties ?	43

COMPTE RENDU DES DEBATS

La réunion débute à 10 h 00.

Mme BALSACK rapporte que la réunion préparatoire du 23 février s'est tenue de 13 h à 18 h 30.

M. VARLET demande à Mme LOUIS si elle a reçu le mail de M. PIENNE concernant la mutualisation des heures de délégation de M. PIENNE à Mme CAUX.

Mme LOUIS répond affirmativement et précise que Mme CAUX va récupérer 36 heures de M. PIENNE. En revanche, il ne faut pas qu'elle cumule plus de 54 heures dans le mois de la mutualisation car elle dispose déjà de 7 heures en tant que suppléante. Si un autre élu partage des heures avec elle, cela ne pourra pas dépasser 9 heures.

M. VARLET demande s'il est possible d'acter que les heures de délégation de Mme CAUX sont passées de 7 heures à 43 heures jusqu'au mois de septembre.

Mme LOUIS le confirme, elle précise qu'en théorie cela peut aller jusqu'en septembre, à la fin du congé de reclassement de M. PIENNE, sauf en cas de changement.

Point 1 : Approbation des PV des 26/11/2020 – 09/12/2020

AVIS DU CSE

pour l'approbation du procès-verbal des réunions du 26 novembre 2020 et du 9 décembre 2020

12 élus en capacité de voter

12 votes favorable(s)

0 vote(s) défavorable(s)

0 abstention(s)

0 votes (s) nul (s)

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

Mme LOUIS demande si les élus ont des questions concernant les trois documents qu'elle a envoyés aux élus : la note d'information concernant Madame Karine CATTEAU, l'avis d'inaptitude rédigé par le médecin du travail et la fiche de mobilité qu'elle a remplie en entretien.

M. BIET s'enquiert du souhait de Mme CATTEAU.

Mme LOUIS répond qu'elle ne souhaite aucune mobilité et ne souhaite pas reprendre un poste dans son magasin ou un autre magasin.

M. BIET demande si elle désire quitter la société.

Mme LOUIS répond qu'elle l'a évoqué durant son entretien du 5 janvier. Le médecin n'a pas exonéré la direction d'une recherche de reclassement, la direction a donc l'obligation de regarder si des postes disponibles pourraient lui convenir. Le CSE doit rendre un avis sur le poste que la direction souhaite lui proposer à l'issue de la réunion, sachant qu'elle a le droit de changer d'avis. Si elle ne change pas d'avis, la procédure de licenciement pour inaptitude suivra son cours.

M. ROBIS se demande si Mme CATTEAU a reçu une pression de la part de la direction de Douai.

Mme LOUIS répond que non, qu'elle est en arrêt maladie. Elle rapporte que Mme CATTEAU a exprimé son absence d'envie de reprendre un emploi quel qu'il soit et a dit que la procédure d'inaptitude devait suivre son cours.

Mme BALSACK ajoute que la direction n'a exercé aucune pression sur elle pour la pousser vers la sortie, que c'est un choix qui s'impose à elle à cause de son inaptitude à travailler dans l'entreprise.

M. ROBIS souhaite savoir si le milieu professionnel dans lequel elle était a sa part de responsabilité dans son état actuel.

Mme BALSACK répond qu'il n'y a aucun doute.

M. ROBIS en conclut que la direction de Douai est responsable de la détérioration de son moral.

Mme LOUIS réplique que M. Jimmy PIERRES, l'actuel DM de Douai, n'était pas le DM lorsque Mme CATTEAU était en arrêt maladie.

M. CLEMENT pense qu'il n'y avait même pas de DM au magasin à l'époque. Il est arrivé le jour où l'ancienne DM, a posé sa démission. Le DM qui l'a remplacée est arrivé six mois après. Il y a eu une période où l'encadrement s'est retrouvé seul.

M. ROBIS en conclut que c'est cet isolement qui a causé son état actuel.

M. CLEMENT ne souhaite pas entrer dans les détails.

M. ROBIS rétorque qu'il ne faut pas que cela se reproduise, il cherche à connaître les causes pour éviter une répétition d'un tel préjudice. Il est dommage que Mme POUPEAU, qui était dans l'entreprise depuis longtemps, ait dû démissionner le jour où M. CLEMENT est arrivé.

Mme LOUIS rapporte que les discussions entre M. PIERRES et Mme CATTEAU sont très ouvertes et qu'ils s'entendent bien. La direction est tout à fait ouverte à ce qu'elle revienne, si elle souhaite réintégrer le magasin de Douai ou un autre magasin.

M. CLEMENT ajoute que la période pendant laquelle il n'y a pas eu de directeur a été compliquée pour plusieurs magasins et particulièrement pour le magasin de Douai. Il venait, en plus, d'arriver chez Conforama et ensuite, en décembre, il y a eu la crise Steinhoff.

M. ROBIS souligne qu'il faut être vigilant sur ce sujet car d'autres magasins n'ont pas de directeur.

M. CLEMENT propose de revenir sur ce sujet plus tard.

Mme BALSACK indique que lors de l'entretien avec Mme CATTEAU, aucun poste n'était encore disponible.

Mme LOUIS le confirme, elle rappelle qu'à l'issue de cette consultation, la proposition lui sera faite.

Mme BALSACK s'enquiert du délai de réponse.

Mme LOUIS répond qu'elle ne l'a plus en tête.

M. VARLET s'étonne que, sur la fiche d'inaptitude, il soit noté qu'elle est inapte à être chef de rayon mais peut exercer les mêmes fonctions dans une autre entreprise. Il se demande comment elle pourrait exercer les mêmes fonctions ailleurs si elle est inapte au poste de chef de rayon. Il en conclut qu'un malaise s'est installé dans son magasin.

Mme LOUIS indique qu'il s'agit d'un *burn out*. Le *burn out* ne dure pas très longtemps, le médecin n'a pas voulu bloquer Mme CATTEAU sur une reprise de poste dans une autre entreprise. Le but du médecin est de l'accompagner pour qu'elle continue à exercer l'activité professionnelle de son choix.

M. CLEMENT indique qu'elle sera à ce même niveau de poste. La direction valorisera son expérience professionnelle chez Conforama.

M. ROBIS a l'impression que Conforama était « toxique » pour elle.

M. CLEMENT souligne que Mme LOUIS l'a évoqué : il s'agit d'un *burn out*.

M. ROBIS demande si lui proposer un poste à Englos est « un cadeau ».

M. CLEMENT pense que Mme CATTEAU sait déjà ce qu'elle va faire.

Mme LOUIS précise que le rôle de la direction, par rapport à une procédure d'inaptitude, est de faire une recherche d'emploi, à partir du moment où le médecin dit que l'entreprise n'en est pas exonérée. Un poste qui correspond aux compétences de Mme CATTEAU s'est ouvert.

Mme BALSACK remarque que le poste proposé à Englos est occupé.

Mme LOUIS et M. CLEMENT répondent qu'il sera prochainement disponible. Il est réservé en priorité à Mme CATTEAU étant donné sa situation. Aucun poste n'est immédiatement vacant ou vacant à court terme à part celui-là. L'objectif est de ne pas la dévaloriser mais de lui proposer un poste qui corresponde à ses compétences. Elle appréciera la proposition lorsqu'elle recevra son courrier, elle continuera sur sa ligne du 5 janvier si sa volonté n'a pas changé, et si elle change d'avis, elle le dira. Le but aujourd'hui est de savoir si les membres du CSE sont favorables à la procédure et à la proposition faite à Mme CATTEAU.

Suspension de séance de 10 h 48 à 10 h 59

Mme BALSACK rapporte que la loi prévoit un délai de réponse « raisonnable » pour le reclassement, que doit appliquer l'employeur. Elle pense qu'un délai de quinze jours est suffisant mais que cela dépend aussi de la disponibilité du poste.

Mme LOUIS indique que le courrier sera envoyé le 25 février et que la réponse est attendue au plus tard le 8 mars, donc cela fera 12 jours.

AVIS DU CSE

pour l'approbation sur les perspectives de reclassement de Madame Karine CATTEAU

12 élus en capacité de voter

0 votes favorable(s)

0 vote(s) défavorable(s)

12 abstention(s)

0 votes (s) nul (s)

Point 3 : Informations nationales : Evolution du système d'information RH (SIRH)

Mme LOUIS précise que ces sujets sont nationaux et sont déjà passés en CSEC.

✓ Information sur le projet « Emails professionnels nominatifs »

Mme BALSACK demande quelles sont les personnes concernées et dans quel but ils sont créés.

Mme LOUIS répond que l'objectif est de fluidifier la communication et l'information avec l'ensemble des collaborateurs.

Mme BALSACK estime qu'une catégorie de salariés n'en aura pas besoin car, pour se connecter, il faut un ordinateur.

M. CLEMENT réplique que tout le monde a un téléphone portable.

M. CANTA rapporte que certains salariés possèdent encore des téléphones non tactiles.

M. CLEMENT rappelle qu'en matière de fluidification de l'information, le mail professionnel est très important, mais cela doit être cadré pour qu'il n'y ait pas de dérive et que le droit à la déconnexion soit respecté.

Mme BALSACK pense que cela pourrait supprimer les échanges entre le manager et son équipe.

M. DUMONT demande si, par le biais de ce mail, les salariés vont recevoir des directives.

Mme LOUIS répond que non : l'objectif est de donner de l'information et de la communication, ce n'est pas un système hiérarchique entre un manager et son salarié.

M. CANTA pense que certains managers ne communiqueront plus que par mail et que cela pourrait être compliqué pour ceux qui ne l'auront pas lu.

M. DUMONT évoque aussi le sujet des horaires : ils risquent d'être envoyés par mail aux collaborateurs et il leur sera ensuite reproché de n'avoir pas suivi les directives.

Mme LOUIS indique que le planning sera toujours affiché quinze jours à l'avance, et que les dispositifs existants ne changeront pas.

Mme BALSACK précise qu'un e-mail professionnel doit être consulté pendant les heures de travail et qu'il faut que les salariés aient un ordinateur pour le consulter.

M. DUMONT souligne que le droit à la déconnexion doit être respecté et qu'en cas problème, le salarié ne doit pas être sanctionné.

Mme LOUIS explique que l'e-mail n'a pas vocation à constituer un motif de sanction disciplinaire.

M. CLEMENT souligne qu'il ne faut pas voir le mal partout.

Mme BALSACK le reconnaît mais pense qu'il faut que ce soit cadré et que ce soit écrit.

M. CLEMENT présente les objectifs du dispositif. Il explique que pour envoyer un message à tous les collaborateurs au même moment, il est beaucoup plus simple et plus écologique de le faire via un mail. L'objectif est aussi de permettre au vendeur, par exemple, d'être au courant des tendances, grâce aux magazines ou autres qui sont mis sur Confo Exploit' et Confo et moi.

Mme LOUIS ajoute que le but est de recevoir les informations sans avoir à les chercher régulièrement.

M. CLEMENT pense qu'il est sûrement arrivé plusieurs fois dans les magasins que le salarié demande à son manager de lui envoyer la photo du planning qui vient d'être affiché.

Mme BALSACK le reconnaît mais précise que les choses doivent être cadrées et qu'il ne faut pas qu'il y ait d'abus.

M. CLEMENT présente ensuite le dispositif d'accompagnement. Il indique que les salariés seront formés, que des guides d'utilisation et de bonne pratique seront transmis sur Confo et moi et Confo Exploit', et que les managers seront des supports de premier niveau.

M. ROBIS précise que leur crainte n'est pas fondée sur le moyen de communication mais sur le reproche fait au salarié s'il n'est pas informé.

M. CLEMENT indique que le manager qui ferait cela serait « hors jeu ».

Mme CABRE demande si le salarié qui consulte ses mails sur son téléphone pendant ses heures de travail sera sanctionné.

M. CLEMENT réplique que l'entreprise ne sanctionne pas le salarié pour cela.

Mme CABRE indique que les salariés n'ont pas le droit d'utiliser leur téléphone portable.

Mme BALSACK indique que cela doit être fait de manière raisonnable du côté de l'employeur comme du côté du salarié.

M. CLEMENT le confirme. Il rapporte que dans l'enseigne où il travaillait avant, l'utilisation des téléphones portables était un motif de licenciement, et que cela n'est pas le cas chez Conforama qui est une entreprise qui tolère beaucoup de choses.

Mme BALSACK précise qu'il y a plutôt une certaine tolérance pour certaines choses.

Mme CABRE demande si les fiches de paie du salarié qui accepte le coffre-fort numérique arriveront sur cette adresse mail.

M. CLEMENT répond que non : l'ensemble des collaborateurs acceptent de fait le coffre-fort numérique, le salarié qui refuse le coffre-fort doit manifester son refus par courrier. Il permet de garder tous les documents de manière sécurisée. Pour les personnes qui ont fait une longue carrière, ce coffre-fort est très utile. Les fiches et documents sont accessibles en un clic.

M. CANTA et Mme DUPUIS demandent si ce dispositif est certifié conforme.

M. CLEMENT répond que oui. Concernant les e-mails professionnels, les collaborateurs n'auront pas à vérifier leur boîte mail en dehors des heures de travail. Toutes les personnes dans l'entreprise ont droit à la déconnexion, mais ce sera un peu différent pour les DM. Il imagine qu'en dehors des heures de travail, il n'y aura rien dans la boîte mail professionnelle.

M. DUMONT demande si les messages et consignes de la direction seront toujours affichés.

M. CLEMENT répond que oui. Les collaborateurs pourront, par exemple, avoir les PV de la réunion du CSE sur leur boîte mail professionnelle mais cela n'exonérera pas le fait de l'afficher en magasin.

M. DUMONT souhaite savoir qui sont les managers de proximité de premier niveau.

M. CLEMENT indique qu'il s'agit du N+1.

✓ Information sur le projet « portail collaboratif 4YOU »

Mme LOUIS indique qu'il s'agit d'un outil interne à l'entreprise qui donne au collaborateur un espace personnel, confidentiel et sécurisé et un accès pour réaliser diverses demandes et mises à jour de sa situation personnelle. Il est accessible sur l'ensemble des supports (téléphone, tablette ou PC).

M. CLEMENT ajoute que le dispositif est très intéressant. La procédure de déménagement, par exemple, requiert le remplissage de beaucoup de papiers, aujourd'hui elle peut se faire sur le smartphone. Pour mettre à jour les coordonnées bancaires, par exemple, il faut voir le RA qui va envoyer un courrier à une autre personne. Avec le dispositif, cette démarche est simplifiée.

M. CANTA remarque que cela retire une partie du travail du RA.

M. CLEMENT pense que cela pourrait lui convenir étant donné la quantité de travail du RA. Cela passait par le RA par facilité, car normalement cela devait être effectué par le manager de proximité. Il va falloir former les collaborateurs à son utilisation, d'autant plus que cela peut être plus difficile pour certains qui sont moins férus de nouvelles technologies.

M. ROBIS s'enquiert de la norme ISO du portail et du coffre-fort. Il ajoute que les données d'hôpitaux ont été volées alors que les normes qui y sont appliquées sont élevées.

M. CLEMENT répond que les normes des hôpitaux ne sont pas si élevées. Conforama a une sécurité anti-hameçonnage. Il estime que le niveau de sécurisation est plutôt bon.

M. DUMONT revient sur la question de M. CANTA concernant le retrait d'une partie du travail du RA.

M. CLEMENT le rassure en affirmant que, si la question sous-jacente est de savoir si une partie du travail du RA est une fois de plus retirée pour, *in fine*, supprimer le poste, la réponse est non, le poste de RA ne sera pas supprimé.

M. DUMONT rappelle que plusieurs tâches des RA ont été retirées comme la fiche de paie...

M. CLEMENT réplique que la gestion de la fiche de paie n'a pas été retirée.

Mme LOUIS explique que les sujets évoqués qui pouvaient être gérés par le RA sont des tâches qui n'apportent pas de valeur ajoutée et qu'il peut donc s'occuper de sujets plus intéressants que cela.

M. DUMONT ajoute que le RA se retrouve, aujourd'hui, de plus en plus au niveau des caisses.

M. CLEMENT répond que le RA est au niveau des caisses pour manager les caissières, qu'il fait du travail de terrain. Le DM, le RA ou le DR sont aujourd'hui sur le terrain.

M. DUMONT en conclut que, pour la direction, le RA est un caissier en polyvalence.

M. CLEMENT explique que le RA est le bras droit du directeur et a un rôle de manager très important. Il ajoute qu'il se passe des choses très positives dans la région Nord-Pas-de-Calais sur la partie crédit : les mois de janvier et février sont exceptionnels.

M. DUMONT rappelle qu'avec le PSE, les magasins ont perdu des caissières.

M. CLEMENT indique qu'il faut aller de l'avant car l'entreprise a vécu collectivement un drame absolu avec le PSE. Des recrutements seront effectués sur les postes supprimés. Lorsque le RA est en accompagnement des hôtesses de caisse ou effectue le suivi des dossiers Cetelem, les résultats sont là. Ce qui importe est la pérennité de l'entreprise et qu'elle soit en accord avec ce qu'attend l'actionnaire. L'objectif est de toucher collectivement la participation au bénéfice.

Mme BALSACK indique que des tâches ont été retirées au RA mais qu'il a aussi énormément de travail.

M. CLEMENT rappelle qu'une file administrative a été créée au niveau national et que M. Stéphane TERRIER représente les régions Nord-Pas-de-Calais et Côte d'Azur. La liste des tâches qui doivent être effectuées par les RA est longue.

Mme CABRE demande si les heures de délégation des élus peuvent être posées à partir de cette application.

M. CLEMENT pense que oui.

Mme CABRE demande ce que signifie la demande de prise en compte du justificatif de transport.

Mme LOUIS répond que les personnes qui utilisent les transports en commun pourront avoir leurs documents à partir de cette application.

M. VARLET souhaite savoir si les demandes de congés pourront être effectuées sur ce portail.

M. CLEMENT le confirme. Il ajoute que tous les collaborateurs seront formés et apprendront aussi en l'utilisant.

✓ Information sur le lancement de la carte « tickets restaurant SODEXO »

Les élus précisent que les mentions légales indiquent, à l'article 4.1, que la carte ne serait pas utilisable les dimanches et jours fériés, sauf dérogation du client pour les personnes qui travaillent ces jours. Qu'en est-il pour les salariés Conforama ?

Mme LOUIS rapporte que le décret 2020-706 du 10 juin 2020 stipule que jusqu'au 1^{er} septembre 2021, les titres-restaurant sont utilisables dans les restaurants les dimanches et les jours fériés, avec un plafond journalier qui passe de 19 euros à 38 euros. Après le 1^{er} septembre 2021, les titres-restaurant seront utilisables les dimanches et les jours fériés, uniquement si les magasins ont déclaré les établissements ouverts exceptionnellement dans GTA sur le mois suivant.

Mme BALSACK demande s'il faut faire une déclaration au fur et à mesure.

Mme LOUIS le confirme.

Mme BALSACK pense qu'il suffit de déclarer que les établissements sont ouverts les jours fériés.

Mme LOUIS souligne qu'après le 1^{er} septembre 2021, il faut impérativement que le magasin ait fait sa déclaration sur l'ouverture le dimanche et les jours fériés dans GTA.

Mme BALSACK demande si le DM se charge de la déclaration.

M. BIGOTTE répond que c'est le RA qui s'en charge.

Mme BALSACK demande si c'est une démarche pour le salarié ou pour le magasin.

M. BIGOTTE précise que la déclaration est effectuée pour chaque salarié.

M. ROBIS remarque que le collaborateur qui remplace un collègue qui n'a pas pu venir travailler ne pourra pas utiliser la carte.

Mme LOUIS rapporte que lors de la formation qu'elle a eue, il a été dit que c'est l'établissement qui devait être déclaré comme ouvert dans GTA.

M. ROBIS pense qu'il suffit de déclarer les magasins ouverts tout le temps.

M. CANTA remarque que la carte ne simplifie pas les choses.

M. BIET demande si déclarer que tous les collaborateurs peuvent utiliser la carte le dimanche et les jours fériés a un impact financier.

Mme LOUIS répond qu'elle n'a pas la réponse.

M. BIET indique que la plupart des collaborateurs utilisent les tickets restaurant le dimanche. Il ne comprend pas pour quelle raison elle ne peut être utilisée comme avant si cela n'a pas d'impact financier, d'autant plus que maintenant l'utilisation est limitée de 8 h à 19 h.

Mme BALSACK ajoute qu'avec le couvre-feu, c'est durant le week-end que les collaborateurs font leurs courses et non à la sortie du travail.

Mme LOUIS indique que le couvre-feu est un sujet qui ne peut être maîtrisé et que personne ne sait quand il sera levé.

Mme BALSACK rappelle que c'est le client qui fait la démarche auprès de Sodexo. Etant donné que c'est une demande collective des salariés, elle ne comprend pas pour quelle raison la déclaration n'est pas effectuée de manière générale. Cela ne coûte strictement rien.

Mme LOUIS pense que les élus du CSEC doivent poser la question directement au siège car le sujet a été initié au niveau national.

M. CANTA indique que cela a été fait mais qu'aucune réponse n'a été donnée.

M. ROBIS estime que c'est une justification supplémentaire pour ne pas travailler lorsqu'il sera demandé au collaborateur de venir remplacer un collègue un jour de repos.

M. CLEMENT estime qu'un jour de repos n'a rien à voir avec le sujet. Il ajoute qu'il a entendu le point de vue des élus. Mme LOUIS a apporté une réponse et les collaborateurs sont tranquilles jusqu'au mois de septembre.

Mme LOUIS ajoute qu'après le 1^{er} septembre, la réponse est celle qu'elle a donnée.

M. CLEMENT annonce que la direction va demander l'impact financier si une ouverture tous les dimanches et tous les jours fériés est effectuée, d'autant plus que le Nord-Pas-de-Calais est la région de France qui est le plus de fois ouverte le dimanche et les jours fériés. En cas d'impact financier, la direction le dira en toute transparence et la déclaration globale ne pourra pas s'effectuer. Par contre, s'il n'y a pas d'impact, la direction ne pourra pas encore se prononcer. Elle ne peut pas prendre de décision en local sur un sujet national car cela aura des conséquences dans tous les CSE.

M. ROBIS pense qu'il n'y a pas d'impact. Il affirme qu'il a travaillé dans un organisme proche des entreprises de tickets restaurant : ce sont surtout les restaurateurs qui demandent à ne pas utiliser les tickets les jours non travaillés car cela constitue un coût pour eux.

Mme BALSACK ajoute que si tous les CSE adoptent la même démarche, les salariés verront bien comment la direction générale réagira.

M. DUMONT demande comment un salarié qui ne travaille pas le dimanche pourra utiliser ses tickets restaurant.

M. CLEMENT répond qu'il peut les utiliser jusqu'au 1^{er} septembre et qu'à partir du 1^{er} septembre, ce ne sera plus le cas, sauf si le magasin a déclaré l'ouverture. Il ajoute qu'à partir du moment où le magasin a déclaré l'ouverture, que le collaborateur travaille ou non, il peut bénéficier de ses tickets.

Mme LOUIS précise que la question des élus est de savoir si un salarié qui ne travaille pas le dimanche alors que le magasin est ouvert aura le droit d'utiliser les tickets.

Mme BOUGES demande s'ils peuvent être utilisés lorsque le salarié est en congés.

M. CLEMENT répond que oui.

M. VARLET rapporte que les salariés ont actuellement un reliquat de tickets restaurant car ils n'ont pas l'opportunité d'aller au restaurant.

M. CLEMENT indique qu'il est possible de faire les courses avec les tickets.

M. VARLET demande si les tickets restaurant pourront être utilisés comme avant au restaurant sans qu'ils soient bloqués comme la carte.

M. CLEMENT répond que non.

Mme BALSACK ajoute que chaque commerçant a ses propres règles : certains en acceptent deux et d'autres en acceptent plus. Il est également possible d'effectuer un avoir.

M. DUMONT réplique que ce n'est pas possible avec la carte.

M. CLEMENT indique qu'avec la carte le paiement s'effectue au centime près.

Les élus souhaitent s'assurer que la carte reste utilisable sur la France entière, tel que c'était le cas pour les tickets en version papier.

Mme LOUIS affirme que le périmètre ne change pas, la carte reste utilisable dans toute la France.

Où en est la régularisation des tickets restaurant pour les 3 magasins fermés ? (Toujours en suspens et report depuis les fermetures)

Mme LOUIS répond qu'elle est en cours.

M. CANTA demande si les CDD ont droit à la carte Sodexo.

Mme LOUIS répond que oui.

M. CANTA rapporte qu'un CDD ne l'a pas reçue à Cambrai.

Mme BALSACK déclare que des CDI ne l'ont pas reçue à Béthune.

Mme BOUGES rapporte que c'est aussi le cas à Valenciennes.

Mme LOUIS indique que des questions ont été posées par des collaborateurs. Les collaborateurs ont demandé ce qu'il en était des tickets restaurant du mois de janvier : la réponse apportée est qu'ils arrivent au mois de février en format papier et que les tickets du mois de février seront crédités sur la carte pour la première quinzaine du mois de mars. Ils ont aussi demandé si les tickets étaient obligatoires ou facultatifs : ils restent un avantage auquel le salarié a le droit de renoncer. Pour y renoncer, le salarié doit l'écrire et c'est le RA qui a la main sur le sujet dans Pléiades.

Mme CABRE et Mme BALSACK soulignent le délai long du transfert du crédit sur la carte Sodexo.

Mme LOUIS indique que les tickets en version papier sont reçus la première quinzaine du mois et que le même principe est adopté avec la carte.

Mme CABRE remarque que sur la présentation il est indiqué que « le délai d'impression et d'envoi des tickets restaurant papiers est incompressible (8 jours) », elle en conclut qu'avec la carte cela devra prendre moins de temps.

Mme LOUIS précise que c'est à partir du moment où la commande de Conforama a été payée. Elle rapporte que les collaborateurs ont posé des questions sur l'activation de la carte. La réponse est que si le collaborateur n'active pas sa carte, celle-ci sera bien créditée chaque mois de la valeur des tickets restaurant à laquelle il a droit mais que cet argent ne pourra être dépensé, tant que la carte n'aura pas été activée. La question suivante concerne l'envoi et la réception des cartes. La réponse est que l'envoi des cartes étant déjà lancé, une renonciation ne stoppera pas l'acheminement de la carte et celle-ci sera reçue par le salarié. Le RA déclenchera l'abandon de l'avantage pour ne pas charger la carte dans Pléiades.

Mme BALSACK demande où les réclamations doivent être envoyées en cas de retard de réception de la carte.

Mme LOUIS répond qu'elle ne le sait pas.

Mme BALSACK sollicite Mme LOUIS pour poser la question.

M. CANTA pense que les réclamations doivent être envoyées à Mme Karine PAMBRUN.

Mme LOUIS demande combien de personnes n'ont pas reçu la carte.

Mme BALSACK répond qu'au moins deux CDI ne l'ont pas reçue.

M. CANTA répond qu'une CDD ne l'a pas reçue à Cambrai.

Mme BOUGES ajoute qu'à Valenciennes, un CDI ne l'a pas reçue.

Mme LOUIS demande quand la carte a été reçue par les autres collaborateurs.

Mme BALSACK et M. CANTA répondent qu'elle a été reçue il y a quinze jours.

Mme LOUIS se demande si le retard est en lien avec un changement d'adresse non signalé.

Mme BALSACK et Mme BOUGES répondent que non.

✓ Information sur le lancement du « Coffre-Fort salarié DIGIPOSTE »

Mme LOUIS indique qu'elle a rajouté des compléments d'information. Elle explique qu'au moment de la mise en place du coffre-fort, il y a une période de transition de trois mois durant laquelle tous les collaborateurs recevront leur bulletin de salaire en version papier et en version numérique dans le coffre-fort numérique. A partir du quatrième mois, le collaborateur a deux choix :

- s'il notifie, avant le 9 mars, son refus par mail à l'adresse indiquée, il continuera à recevoir son bulletin de salaire en version papier. Il pourra, toutefois, changer d'avis et adhérer par la suite au coffre-fort. La période de transition démarrera à partir du moment où il aura fait part de son souhait d'y adhérer ;
- s'il ne notifie pas son refus avant le 9 mars, ses bulletins de paie seront uniquement dans le coffre-fort. Il sera toujours possible de résilier le coffre-fort pour recevoir de nouveau le bulletin de salaire en version papier.

Mme BALSACK précise que les nouveaux embauchés adhéreront directement au coffre-fort. Elle demande si la capacité de stockage du coffre-fort pourra être augmentée plus tard.

Mme LOUIS répond que c'est la DSI qui gère cela. Elle pense que 5 Go de stockage sont suffisants.

M. VARLET et Mme CABRE estiment que la capacité de stockage n'est pas énorme.

M. ROBIS juge que c'est largement suffisant car les documents seront surtout au format PDF.

Mme LOUIS pense que cela a été réfléchi selon le poids des documents. A partir du moment où il n'y a pas de fichier vidéo ou musique, les fichiers ne sont pas lourds.

Mme CABRE demande si ce coffre a la capacité de contenir les documents d'un salarié qui a 40 ans de carrière professionnelle chez Conforama.

Mme LOUIS pense que le coffre-fort a été prévu pour cela.

Mme BALSACK estime que cette question pourra être posée en CSEC.

M. CANTA indique qu'elle a été posée et qu'il a été estimé que les 5 gigas sont suffisants car la taille d'un document est entre 120 kilooctets et 800 kilooctets. Les documents qui seront envoyés ne dépasseront pas 1 méga.

M. CLEMENT précise que le salarié garde le coffre-fort même s'il quitte Conforama.

M. CANTA estime qu'une capacité de stockage de 5 gigas n'est pas énorme, d'autant plus que le salarié a la possibilité d'y stocker ce qu'il veut.

Mme DUPUIS demande si les fiches de paie seront certifiées conformes.

M. CLEMENT pense que oui.

M. CANTA indique qu'une fois que la fiche est imprimée, il est possible d'effectuer des changements. Tant que ce n'est pas tamponné, ce n'est pas certifié conforme.

Mme CABRE ajoute qu'en cas de crédit, il est nécessaire de la certifier conforme.

M. ROBIS rappelle que les clients qui viennent avec un bulletin de salaire dématérialisé ne sont pas refusés.

M. CANTA réplique que pour acheter une maison, il faut que cela soit certifié.

M. CLEMENT indique qu'il vient d'acheter une maison et qu'il a envoyé ses fiches de paie en PDF à la banque.

M. CANTA pense que c'est possible en période Covid.

M. CLEMENT réplique que c'est parce que sa banque se situe à 700 kilomètres. Beaucoup de choses se font aujourd'hui de manière dématérialisée.

Suspension de séance de 12 h 24 à 13 h 33

M. CLEMENT annonce que les élus pourraient être sollicités pour un CSE extraordinaire concernant les éventuelles mesures de restrictions sanitaires appliquées à la région Nord-Pas-de-Calais, particulièrement à Dunkerque. Les mesures ne seront pas très différentes de celles qui ont été appliquées au deuxième confinement. Il ajoute que cela fait plus de 10 jours que la direction bataille juridiquement et légalement pour maintenir l'ouverture du magasin de Dunkerque. Le directeur de magasin et lui-même ont été félicités par le PDG pour la réactivité dont ils ont fait preuve et les interventions avec le service juridique. La semaine dernière, le magasin de Dunkerque a fait 300 000 euros de chiffre d'affaires. Si le magasin avait dû être fermé, l'entreprise aurait perdu 300 000 euros dans ses comptes et les collaborateurs auraient été en activité partielle.

Mme BALSACK s'enquiert du nombre de magasins fermés en Côte d'Azur.

M. CLEMENT affirme qu'il en a fermé 2, celui de Nice qui fait 5 300 m² de surface de vente pleine et celui de Cannes qui fait 5 000 m². Il cherche à gagner du temps avec le magasin de Menton qui fait 2 700 m² et avec le magasin de Villeneuve-Loubet parce qu'il n'est pas sûr de la surface du magasin et attend la confirmation du géomètre-expert. Ces deux magasins ont des dépôts déportés qui ne comptent pas dans la surface commerciale. Ils sont aussi fermés le samedi et le *click and collect* n'est pas autorisé ce jour-là. Les magasins de Cannes et Nice font, depuis leur fermeture, de la livraison à domicile, du *click and collect* et du *drive*. Il rassure en disant que les encadrants sont formés et avisés et que l'expérience a amélioré l'organisation.

Point 4 : Information sur la dématérialisation des tickets de caisse et factures

M. CLEMENT précise que ce sujet a aussi été présenté en CSEC.

M. BIET s'enquiert des retours des magasins pilotes.

M. CLEMENT indique qu'il a été informé et formé sur le projet. Il a demandé que les RA chefs de file administrative soient intégrés à cette formation pour qu'ils puissent répondre aux questions lorsque la dématérialisation sera démultipliée dans les autres magasins, d'autant plus que la région n'a pas eu de test. Il souhaite d'abord savoir si les élus ont des questions sur le projet.

M. VARLET demande la manière dont la situation sera gérée lorsque le client arrivera au SAV sans facture.

M. CLEMENT répond que la facture sera sur sa boîte mail et qu'il pourra la montrer avec son téléphone portable.

Mme CABRE rappelle que la facture est nécessaire lors de l'envoi d'un appareil au fournisseur.

M. CLEMENT indique que ce sera complètement dématérialisé : le client aura la facture sur sa boîte mail et l'enverra à l'hôtesse de caisse, cette dernière la transfèrera directement au fournisseur.

M. CANTA souhaite connaître la démarche sur les soldes des factures en caisse.

M. CLEMENT répond qu'il n'est pas rentré dans tous ces détails techniques. Ces détails vont être diligentés auprès des directeurs de magasin et des RA quand ils devront mettre le *process* en œuvre. Il fait la lecture du compte rendu de la réunion à laquelle il a participé :

- les principes abordés sont les principes de la dématérialisation ;
- les objectifs du projet et les résultats des pilotes ;
- un déploiement animé par chaque directeur sur son magasin en autonomie avec un kit de formation ;
- dans un cadre suivi, inscription de chaque DM pour la date d'activation de son magasin.

Il demande à M. BIGOTTE si l'inscription a déjà été effectuée en précisant que les magasins ne peuvent pas être dématérialisés tous au même moment.

M. BIGOTTE le confirme et ajoute que M. PIERRES a inscrit le magasin pour la fin du mois de mars.

M. CLEMENT poursuit la lecture en précisant que le planning du déploiement est défini comme suit : une première vague pour les 16 magasins des chefs de file clients à partir du 9 mars (celui de la région est le magasin de Seclin), puis 5 vagues de 30 magasins à partir de la semaine suivante.

Mme BALSACK estime que cela implique de changer le matériel de caisse.

M. CLEMENT affirme que non.

Mme BALSACK rappelle qu'il était prévu que tout le matériel allait changer.

M. CLEMENT explique que le changement de matériel concerne un autre sujet, celui des TPE sans contact.

M. BIGOTTE ajoute qu'ils seront changés au mois d'avril.

Mme BALSACK pense que les imprimantes de caisse et les PC ne sont pas prévus pour passer au nouveau système.

M. CLEMENT et M. BIGOTTE indiquent qu'ils n'ont aucune information sur le sujet.

M. CLEMENT poursuit la lecture du compte rendu de la réunion à laquelle il a participé en énumérant les points d'attention :

- le rôle de la file administrative dans ce dispositif : il a demandé qu'elle soit intégrée et cela a été fait ;
- la proposition, dans le courriel d'information des DM chefs de file, aux RA de participer aux sessions de formation prévues pour les DM chefs de file clients, sachant qu'ensuite, chaque DM formera ses équipes avec le kit de formation mis à disposition ;

Il indique que le cas des magasins sans directeur a été soulevé : ce sont les RA qui assureront cette formation.

M. DUMONT s'enquiert de la procédure pour les clients qui n'ont pas d'adresse mail.

M. CLEMENT répond qu'il faut leur donner la facture papier, le client a le choix. L'objectif de l'entreprise est de dématérialiser au maximum pour mettre à jour la base de données Internet et clients, sachant que les derniers résultats sur la prise d'adresses e-mail et de numéros de téléphone clients ne sont pas très bons (environ 50 %). Augmenter fortement le portefeuille clients en e-mailing signifie pouvoir sourcer le client.

M. CANTA réplique que cela signifie donner toutes les ventes à conforama.fr.

M. CLEMENT répond que non.

Mme CABRE ajoute que cela est vrai car il faut se créer un compte conforama.fr pour retrouver toutes les factures.

M. CLEMENT répond que le client qui vient dans le magasin physiquement viendra toujours dans le magasin.

M. ROBIS rétorque que les gens peuvent changer d'habitude et qu'avec le Covid ils ont commencé à changer d'habitude.

M. CLEMENT déclare qu'il n'est pas là pour décider ou juger de la stratégie de l'entreprise mais pour lui donner du sens. Il a toujours donné son avis concernant les projets à présenter.

M. ROBIS demande combien rapporte la vente des adresses des clients aux partenaires.

M. CLEMENT pense que Conforama n'agit pas de la sorte.

M. ROBIS indique que c'est écrit sur la présentation.

M. CLEMENT déclare qu'il est là pour expliquer le sujet de la dématérialisation des factures qui est adoptée par plusieurs enseignes (Boulangier, Darty, Décathlon). Cela aide aussi, par exemple, l'hôtesse de caisse avec les multiples factures sur les cuisines.

M. VARLET souligne que cela dépend des modèles de cuisine : les cuisines Nobilia, qui se vendent le plus, n'ont qu'un seul code, contrairement aux cuisines Konzept.

M. CLEMENT indique que, néanmoins, l'entreprise continue à vendre les cuisines Konzept et les cuisines en kit. Le système de caisse n'est pas non plus ergonomique.

M. VARLET, Mme BALSACK et Mme CABRE le confirment.

M. CLEMENT déclare que l'actionnaire est aujourd'hui prêt à investir pour que le système soit changé, que l'objectif est de se moderniser avec cette dématérialisation, le système d'encaissement, les tenues des collaborateurs.

M. CANTA signale que les tenues de Cambrai viennent du magasin de Creil.

M. CLEMENT pense que les derniers stocks de tenues seront liquidés : soit l'entreprise gardera la charte couleur soit elle décidera d'adopter des tenues un peu plus modernes. Il ajoute que les salariés ont de la chance d'être dans une entreprise qui se donne les moyens de bouger. L'objectif n'est pas de faire des chiffres uniquement sur Internet et

de ne plus en faire en magasin. Les enseignes qui appartiennent au nouvel actionnaire de Conforama n'ont pas pris cette trajectoire, Conforama ne la prendra pas non plus. Mais il faut vivre avec le canal Internet donc prendre quelques parts de marché : l'entreprise est actuellement de 10 à 12 % de part de marché web, et si Conforama ne prenait pas les parts, les autres enseignes les prendraient. 85 % à 90 % des chiffres se font encore dans les magasins.

M. CANTA rapporte que tous les jours des clients viennent voir les vendeurs en demandant un produit parce qu'ils l'ont vu sur la *marketplace*. Ce n'est pas Conforama qui va faire les ventes, c'est la *marketplace*.

M. CLEMENT le confirme. Il ajoute que c'est pour cette raison que le site Internet va changer à la manière du site de But avec le *pop-up* qui alerte le client lorsqu'il se trouve sur une *marketplace*. Ce projet a été annoncé en CSEC pour le mois d'avril.

M. CANTA rapporte qu'une refonte du site sera faite pour que Conforama passe devant et non pas la *marketplace*.

M. CLEMENT revient à la dématérialisation en rappelant que les tickets CB, les duplicatas de tickets de caisse, les contrats d'assurance, les fiches techniques et les avoirs ne sont pas dématérialisés car le système ne le permet pas.

M. DUMONT demande si le système va accélérer la mise en place des vendeurs encaisseurs.

M. CLEMENT répond qu'il n'a pas de réponse à donner. Il sait que ce sujet est en cours mais il ne connaît pas la situation actuelle. Cela se fait dans plusieurs enseignes telles que Fnac, Boulanger et Darty, et ce serait étonnant que l'entreprise n'y ait pas réfléchi.

Mme BALSACK remarque que cela ne se fait pas chez But.

M. CLEMENT le confirme et en conclut que c'est pour cette raison que cela ne se fera peut-être pas chez Conforama. La dématérialisation n'a aucun lien avec l'accélération ou la décélération du projet vendeur encaisseur.

Il rappelle que M. CANTA a posé une question sur l'acompte et répond que l'acompte est pris en charge par la dématérialisation.

M. CANTA demande si la dématérialisation prend en compte trois versements.

M. CLEMENT rappelle que la procédure chez Conforama est de payer un acompte et ensuite de payer le solde.

M. CANTA et Mme BALSACK rapportent que certains clients effectuent un paiement en trois fois, notamment pour les cuisines.

M. CLEMENT répond qu'il n'a pas connaissance de cette procédure.

Mme CABRE s'étonne que la présentation évoque un paiement à distance via Paytweak étant donné que cela ne fonctionne pas sur les Wise.

M. CLEMENT explique que l'encaissement via Paytweak ne se fait pas à partir des caisses mais à partir du bureau du RA.

Mme BALSACK indique que cela se fait uniquement à partir des enlèvements.

Mme CABRE remarque que Paytweak ne peut pas être installé sur n'importe quel ordinateur.

M. CLEMENT le confirme et ajoute qu'il peut être installé sur les PC au financement, aux enlèvements ou au SAV, c'est-à-dire où il peut fonctionner.

Mme CABRE indique qu'elle pensait qu'il serait installé sur toutes les caisses.

M. CLEMENT pense qu'à terme, lorsque les caisses et les PC seront changés, cela pourra être effectué.

Mme CABRE demande s'il sait si le matériel va être changé.

M. CLEMENT répond qu'il ne peut pas annoncer des choses qui n'ont pas été annoncées en CSEC ou sans donner de date.

Mme BALSACK rappelle que de toute façon le projet était prévu mais qu'il a été freiné par manque d'argent.

M. CLEMENT poursuit sa présentation en précisant que les acomptes et les avoirs seront dématérialisés. Le taux de dématérialisation cible est de 30 %. Les magasins pilotes sont, actuellement, à plus de 55 % voire 60 % de dématérialisation.

Mme BALSACK s'enquiert du nombre de magasins pilotes.

M. BIET répond qu'ils sont au nombre de 6 : Meaux, Amiens, Caen, Brive, Cannes et Dax.

Mme BALSACK pense que le pilote phase 2 n'a pas encore été déclenché car la date est encore à confirmer et cela a été décalé à cause du deuxième confinement.

M. CLEMENT indique que le plus important est d'avoir les magasins pilotes formés à partir du 8 mars, c'est-à-dire les magasins des DM chefs de file. M. Stéphane TERRIER et Sophie seront aussi présents. Sophie partagera son retour d'expérience auprès des DM.

Mme CABRE demande si le client entrera son numéro de facture via son téléphone au niveau des enlèvements.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas. Il explique qu'au niveau des caisses, à l'étape d'impression, l'hôtesse choisira entre l'envoi par e-mail, l'envoi par mail avec impression papier et l'impression papier. L'idéal est de faire l'envoi par e-mail ou l'envoi par e-mail et l'impression papier. L'e-mail est reçu en temps réel par le client avec le ticket et les conditions générales.

Mme BALSACK ajoute qu'il y aura aussi un peu de publicité avec.

M. CLEMENT le confirme et ajoute que plus tard, un bon d'achat à dépenser au magasin pourrait même être proposé.

Mme CABRE indique qu'elle a encore des questions sur les enlèvements et le SAV et qu'elle n'arrive pas à imaginer comment cela va se passer.

Mme BALSACK pense qu'il aurait fallu inviter une personne qui a déjà utilisé le système et qui pourrait répondre aux questions des élus.

M. CLEMENT affirme que le projet a été présenté de la même manière en CSEC sans retour d'expérience. Les collaborateurs seront formés avec le kit de formation dans le magasin qui détaillera les procédures. Il conseille à Mme CABRE de poser des questions au directeur de magasin.

Mme CABRE déclare qu'elle ira voir à Seclin comment cela se passe car c'est un magasin en test.

M. CLEMENT réplique que le magasin de Seclin n'est pas en test mais en déploiement de première vague. La formation au niveau du magasin de Seclin sera la même qu'au niveau des autres magasins.

Mme CABRE pense que la formation se tiendra avant le déploiement mais pas le jour du déploiement.

M. CLEMENT répond qu'elle aura lieu le jour du déploiement car le système n'est pas encore disponible. Il indique que pour que cela fonctionne, il faut le manipuler. Il rassure en disant que la procédure est très simple.

Mme CABRE indique que ce qui l'inquiète est de ne pas connaître la procédure au niveau des enlèvements et du SAV. Lorsqu'elle veut rendre, par exemple, un article chez Bonobo, la facture sur son téléphone est scannée à l'aide d'une douchette.

Mme BOUGES ajoute que la validation sur la sortie de marchandises n'est plus effectuée.

M. CLEMENT indique que c'est une bonne remarque. Le client va avoir la facture sur son téléphone mais aux enlèvements, il la présentera et cela n'est pas évoqué dans la présentation.

M. ROBIS demande si le double du ticket de caisse dématérialisé envoyé au client sera disponible.

Mme CABRE répond qu'il sera disponible sur Mercure. Elle demande quel est l'intérêt de l'avoir par mail s'il faut le ressortir ensuite sur papier.

M. ROBIS pense qu'il y aura toujours des clients qui ne viendront pas avec leur facture.

M. BIET indique qu'il faut laisser vivre le système et que les collaborateurs verront par la suite ce qu'il en est.

M. CLEMENT rapporte, après avoir joint par téléphone la chef de rayon G1 du magasin de Cannes, que 80 % des clients demandent l'envoi par e-mail et que les clients qui demandent la facture imprimée sont les personnes âgées. Pour le retrait de marchandises, le client va au dépôt et présente son smartphone à l'hôtesse de caisse. Dans le cas d'une reprise, un code de reprise est donné par le PC aux enlèvements et l'hôtesse l'inscrit sur la marchandise. Sur

certain PC, des impressions du duplicata ont dû être effectuées pour prouver qu'il s'agissait d'une reprise. Il ajoute que la dématérialisation se passe très bien.

Mme BALSACK s'enquiert de la procédure lorsque le client n'a pas son smartphone.

M. CLEMENT répond que l'hôtesse doit le prévenir à l'achat qu'en cas de reprise, le téléphone est nécessaire. Il ajoute que les élus peuvent appeler le magasin de Cannes pour poser des questions.

Point 5 : Données sociales NPC arrêtées au 31/01/2021

Données sur l'absentéisme présentées le 9 décembre qui devaient être revues, magasin par magasin avec retrait des cas longue maladie, maternité, accident du travail, données qui devaient être retravaillées par le contrôleur de gestion

Mme LOUIS indique qu'elle a reçu la présentation avec le nombre de jours d'absence par magasin et par motif. Elle n'a pas pu déterminer exactement le motif « autres causes » mais le congé sabbatique y est inclus car le magasin de Seclin affiche 31 jours d'absence et elle sait qu'au niveau d'un magasin un salarié a pris 31 jours de congé sabbatique.

Mme BALSACK en conclut qu'il faut chercher les informations.

Qu'en est-il des heures du mois de novembre imputées sur le magasin de Calais ?

Mme LOUIS rappelle que Mme Alexandra NEMAUSAT, contrôleur de gestion sociale, était intervenue en réunion CSE et a fait suivre tous ces éléments. Elle vient de découvrir que Mme NEMAUSAT est en congé de maternité et elle n'a donc pas eu de retour de sa part sur le mois de novembre concernant le magasin de Calais. Elle vient d'avoir aujourd'hui le nom de la personne qui prend le relais, Mme Rachida AZMERKOU, mais elle ne sait pas si elle pourra parler du passé à la place de quelqu'un d'autre. Les heures sont, en tout cas, à 0 à partir de décembre au niveau du magasin de Calais.

Mme BALSACK rappelle que cette question a été posée depuis le mois de janvier.

Mme LOUIS répond qu'elle remonte systématiquement les questions et qu'il lui paraît aujourd'hui compliqué d'obtenir des informations étant donné que la personne sera absente pendant quelques mois.

Mme BALSACK remarque que les questions remontent mais que les réponses ne redescendent jamais.

Mme LOUIS répond que le problème est que les RH ou les DR en région ne sont pas informés des absences des personnes du siège ni du nom des personnes qui les remplacent. C'est en échangeant avec un RH d'une autre région qu'elle a découvert qu'elle était absente et le nom de sa remplaçante.

Mme BALSACK remarque que le total des effectifs body est de 406, il était de 512 le 27 octobre et de 428 le 31 décembre. Cela fait encore 22 personnes en moins.

Mme LOUIS répond que des personnes sont sorties sur un calendrier différent au niveau du PSE et que d'autres départs ont lieu en dehors du PSE.

Mme BALSACK demande à quoi correspond le CDI qui est en moins depuis le 31 décembre. Elle suppose que la direction est au courant des sorties.

Mme LOUIS indique que le DM d'Englos est parti le 31 décembre.

Mme BALSACK indique que le CDI en moins est une femme.

M. CLEMENT répond qu'il est parfaitement au courant des sorties des directeurs et des encadrants magasins mais qu'il serait incapable de répondre s'il s'agissait des salariés qui sont au niveau en dessous.

Mme LOUIS demande à quel magasin correspond ce départ.

Mme BALSACK répond qu'elle ne le sait pas car elle n'a pas regardé les départs par magasin mais au total.

M. CLEMENT demande s'il y a 22 personnes en moins par rapport au 31 décembre 2020 ou par rapport au 31 décembre 2019.

Mme LOUIS indique qu'il y a 22 départs par rapport au 31 décembre 2020. Elle explique que les préavis des personnes sorties dans le cadre du PSE peuvent être de 1 mois, 2 mois ou 3 mois. Les sorties des CDI peuvent donc encore être liées au PSE.

M. CLEMENT ajoute que M. Ludovic BISSINGER, par exemple, est parti en janvier.

Mme LOUIS suppose que c'est Mme Fanny LELIEUR qui est partie le 31 janvier.

M. CLEMENT indique que par rapport à l'année dernière, à magasins comparables, la région est à - 16 ou - 17 collaborateurs, ce qui représente en moyenne un peu plus d'un collaborateur en moins par magasin. La région est à peu près en ligne par rapport au budget, elle est en très légère économie par rapport au budget effectifs. Cela donne une marge de manœuvre pour ajouter un collaborateur à Saint-Omer, par exemple, qui a plusieurs élus avec des fonctions annexes.

Mme BALSACK remarque que les 12,2 intérimaires au niveau du magasin de Boulogne doivent être une coquille étant donné que la région est maîtrisante concernant le budget.

M. CLEMENT affirme que ce n'est pas une coquille. Le magasin de Boulogne fait partie des magasins prioritaires en matière de CDIisation des collaborateurs, sachant que le taux de précarité de ce magasin est de 40 %.

Mme BALSACK remarque qu'il y a quand même 28 CDI et demande si cela est dû aux absences.

M. CLEMENT répond que cela est dû aux absences et aux départs.

Mme BALSACK estime qu'il est plus intéressant de prendre des CDD de remplacement sans date de fin s'il s'agit de remplacer des personnes en longue absence maladie.

M. CLEMENT répond qu'il faut les trouver.

Mme BALSACK réplique qu'il n'y a pas de différence entre intérim et CDD.

M. CLEMENT affirme que des personnes préfèrent être en intérim qu'en CDD.

Mme LOUIS revient sur le départ du CDI en janvier 2021, il ne s'agit pas de Mme Fanny LELIEUR, dont le départ sera pour le mois de février, mais d'une employée au magasin de Lens qui est licenciée pour inaptitude, Mme Dolores SERVILLE.

Mme BALSACK remarque que cela n'a pas été discuté en CSE.

Mme LOUIS explique que lorsque le médecin déclare qu'il est impossible de reclasser la personne, cela ne passe pas par le CSE sauf si c'est un salarié protégé.

Mme BALSACK s'étonne que le CSE ne soit pas informé des licenciements car un licenciement n'est pas anodin.

Mme LOUIS répond qu'à partir des données sociales avec les effectifs tous les mois, le nombre d'entrées et de sorties est constaté.

Mme BOUGES rappelle qu'avant cela passait en DP.

Mme BALSACK s'interroge sur le nombre de jours travaillés des salariés en CDD sur tous les magasins au cours du mois de novembre, pendant le confinement, alors que le contrat des CDD était suspendu pendant le confinement.

Mme LOUIS répond que, même s'il y a confinement, à partir du moment où le contrat d'un CDD est en cours, il n'a pas été rompu. Le salarié est quand même rémunéré au même titre qu'un CDI.

Mme BALSACK affirme que le contrat des CDD est fait à la semaine ou sur 2 ou 3 jours, qu'aucun CDD n'est prolongé de trois semaines.

M. CLEMENT répond que les propos de Mme BALSACK sont erronés.

Mme BALSACK indique que les contrats des caissières du magasin de Béthune sont des contrats sur une semaine ou 3 jours.

M. CLEMENT explique que les hôtesse ont des contrats à la semaine quand elles sont en intérim. La règle est que lorsque la période est courte, c'est-à-dire moins d'une semaine, il est préférable d'avoir des contrats d'intérim.

M. BIGOTTE indique qu'il y a 3 arrêts pour longue maladie à Douai et que les contrats sont faits sur la période de la maladie, c'est-à-dire sur un mois. Les contrats ne commencent pas tous le 1^{er} du mois.

Mme BALSACK en conclut que cela fait 90 jours alors que le tableau des données indique 140 jours.

M. CLEMENT rappelle que les apprentis qui sont tous en CDD sont aussi inclus. La région compte 29 apprentis.

Mme BALSACK estime qu'aucune économie n'est faite étant donné qu'ils ont tous été payés, car il s'agit du nombre de jours travaillés.

M. CLEMENT réplique qu'ils ont été rémunérés en activité partielle s'ils n'ont pas travaillé.

Mme LOUIS ajoute qu'ils sont dans les effectifs pour chaque mois.

Mme BALSACK explique que cela l'a interpellée car, pendant le mois de novembre, plusieurs CDI ont été en activité partielle à 100 % alors que d'autres sont venus travailler : la réactivation de certains CDI aurait dû être faite.

M. CLEMENT indique que la direction a essayé d'appliquer, autant que possible, le principe de l'équité et que, tant que cela a été possible budgétairement parlant, certains collaborateurs sont venus travailler.

Mme LOUIS indique qu'elle n'a pas réussi à joindre Mme Rachida AZMERKOU, la remplaçante de Mme Alexandra NEMAUSAT.

Mme BALSACK rappelle que la question a été posée il y a quinze jours.

Mme LOUIS répond qu'elle n'a pas eu le temps de la traiter.

M. CLEMENT ajoute que la direction n'a pas répondu à tout mais qu'elle fait le maximum pour chercher les informations. Il indique que la question sera reposée.

Point 6 : Demande d'obtention d'une prime COVID au vu des risques d'expositions répétés au contact de la clientèle

Mme LOUIS souligne que ce sujet est national et non régional, que la région ne peut pas prendre de décision sur ce sujet. A sa connaissance, à date, aucune prime n'est prévue.

M. CLEMENT ajoute que le point a été remonté.

Mme CABRE indique que le sujet des horaires jusqu'à 18 heures était une décision nationale et qu'aujourd'hui, deux régions ne l'ont pas adopté. Il est donc possible de traiter le sujet de la prime par région.

M. CLEMENT et Mme LOUIS répliquent que la direction n'a pas le droit de décider d'une nouvelle prime sur une région.

M. CLEMENT rappelle qu'il a expliqué aux élus et argumenté la fermeture à 18 h.

Mme BALSACK indique qu'il a été surtout mis en avant que But fermait à 18 h alors que c'est faux.

M. CLEMENT affirme que c'est le cas.

Mme BALSACK et Mme CABRE rétorquent que c'est faux, que But Béthune ferme à 17 h 30.

M. ROBIS ajoute que plusieurs magasins ferment à 17 h 30 ou 17 h 45.

M. CLEMENT indique qu'il a œuvré pour que les magasins ferment à 17 h 45 à la clientèle pour que tout soit fermé à 18 heures. Il remercie les élus d'avoir accepté d'être consultés. S'il n'avait pas eu l'avis, il aurait ouvert même si les élus l'avaient accusé de délit d'entrave. Il annoncera, plus tard dans la présentation, combien la fermeture à 18 h a rapporté à l'entreprise. Il ajoute qu'il confirme que c'est une bonne chose d'avoir fermé à 18 h.

Mme CABRE en conclut qu'il préfère l'argent à la santé des collaborateurs.

M. CLEMENT répond que l'un ne va pas sans l'autre et qu'il ne comprend pas le lien avec la question.

Mme CABRE indique que la direction expose les collaborateurs une demi-heure en plus aux risques d'exposition.

M. CLEMENT déclare qu'il ne répondra pas à cette question. Il ajoute que concernant la prime Covid, il faut poser la question au niveau national.

Mme BALSACK indique qu'une augmentation annuelle est en train de se négocier, qu'il y a ensuite la NAO et que peut-être qu'après la NAO, les élus demanderont la prime Covid.

M. CLEMENT affirme que c'est ce qu'il faut faire. Il pense que la question des élus est légitime mais qu'il faut la poser au niveau national.

Mme LOUIS pense que la question a été posée en CSEC qui a répondu négativement et que, forcément, la même réponse est donnée en régional.

M. CANTA rappelle que l'entreprise a eu deux PDG entre-temps.

M. CLEMENT indique qu'il faut reposer la question.

Mme BALSACK estime qu'une reconnaissance devrait être mise en place, sous la forme d'une prime par exemple, pour les collaborateurs qui sont en contact avec la clientèle, donc confrontés aux risques d'exposition au Covid. La région n'a jamais touché de prime d'assiduité, par exemple, alors que la région parisienne l'a touchée.

M. CLEMENT affirme que cela ne se joue pas à son niveau. Les résultats de janvier sont exceptionnellement bons et les collaborateurs se demanderont sûrement pour quelle raison une part du bénéfice ne leur est pas versée.

Information et explication ligne par ligne des fiches de paie

Mme LOUIS explique que le sujet est national, que la question a été posée en national et que les réponses n'ont pas été probantes. Elle rappelle qu'au mois de mai, la direction a essayé, même si ce n'est pas son périmètre, de faire une explication ligne par ligne de manière théorique, mais n'a pas pu donner d'explication sur les chiffres. Le bulletin est préparé et édité au niveau du siège donc, pour obtenir une explication, la question doit être posée au niveau du CSEC.

M. CANTA rapporte que le central n'est pas non plus en capacité de donner des explications.

Mme LOUIS répond que si le central, qui a initié le sujet, n'a pas la capacité de le faire, il est normal que la région ne puisse pas le faire non plus. Elle a passé plusieurs heures sur le sujet et l'explication théorique a été validée par tous les élus mais elle ne peut pas aller au-delà des explications qu'elle a pu fournir.

M. CLEMENT indique que le même exercice sera effectué avec l'instance Côte d'Azur demain et sera présenté tel que Mme LOUIS l'a présenté au mois de mai l'année dernière.

Mme BALSACK souligne que la méthode de calcul a, depuis, évolué car elle tient compte du chômage partiel, et que c'est pour cette raison que les calculs sont faussés et que le CSEC a déclenché une expertise.

M. CLEMENT explique que tout le monde le sait mais que ce qui lui importe c'est de prouver que lorsque les résultats sont bons, les paies sont plutôt correctes. Il ajoute que les élus pourront poser la question plusieurs fois, la réponse sera la même parce que le régional n'a pas la capacité de donner des explications sur le sujet.

M. CANTA demande si quelqu'un pourra un jour donner des explications sur cette fiche de salaire. Normalement Conforama doit être capable de le faire.

M. CLEMENT répond que le système de paie est centralisé, c'est la centrale qui doit l'expliquer. Ce n'est pas le DR ou le RH régional, qui ne sont pas des gestionnaires de paie, qui vont expliquer comment cela fonctionne.

M. CANTA déclare que les élus vont remettre la question à l'ordre du jour au prochain CSEE et qu'il faudra faire venir quelqu'un du siège pour donner des explications.

Mme LOUIS indique que le siège va expliquer le périmètre de chacune des instances et expliquer que le sujet de la paie est un sujet national qui ne se traite qu'en CSE central. Aucun interlocuteur ne viendra en CSE régional pour donner des explications sur la fiche de paie.

Mme BALSACK précise que le système de paie du Nord-Pas-de-Calais est différent de ce qui se pratique au national.

M. CANTA souligne que l'ensemble du personnel du Nord-Pas-de-Calais veut savoir comment est calculée leur fiche de paie. Les collaborateurs doivent être capables de refaire leur salaire et veulent savoir ce qu'il y a dans toutes les lignes.

Mme LOUIS comprend et estime que la question est légitime, mais elle n'a pas à côté d'elle un gestionnaire de paie qui serait capable de répondre à ces questions.

Mme CABRE demande si, en tant que RH, elle ne peut pas avoir un contact avec un gestionnaire de paie.

Mme LOUIS répond que les gestionnaires de paie appliquent les règles qui leur ont été données, cela signifie qu'il y a un responsable de la paie au niveau du siège qui travaille avec d'autres personnes sur les paramétrages de paie. Ce sont ces personnes qui sont les interlocuteurs des élus sur le sujet en CSEC.

M. MAINGUY demande pour quelle raison M. Olivier SOUHARD ne peut pas intervenir.

Mme LOUIS suggère de le faire intervenir en CSEC.

M. CANTA répond qu'il est déjà intervenu, il l'a expliqué mais cela n'a rien donné.

Mme CABRE rappelle qu'au mois de mai, les élus ont expliqué qu'il y avait un problème par rapport à la prime d'ancienneté.

Mme LOUIS le confirme et ajoute que les explications théoriques qu'elle a données aux élus ont d'abord été validées par la responsable de paie de l'époque. Celle-ci avait confirmé que tout était correct sur la théorie. Elle ajoute que, néanmoins, dans les faits, elle n'est pas capable de le faire.

Mme BOUGES insiste en disant qu'il faut faire intervenir une personne qui saura donner des explications.

Mme LOUIS estime qu'il n'y a aucun intérêt à faire venir M. Olivier SOUHARD, qui ne viendra pas de toute façon, si c'est pour avoir les mêmes réponses qu'en CSEC qui ne les ont pas satisfaits. Elle suggère de creuser le sujet en CSEC jusqu'à ce qu'il soit clarifié.

M. CLEMENT pense que cela va être clarifié parce qu'une personne a été mandatée.

Mme LOUIS le confirme et ajoute qu'il faut laisser l'expertise qui est faite au niveau central et qui est en cours aller à son terme et essayer d'obtenir les résultats, et qu'il faut continuer à porter le sujet en central. Tant que les réponses ne sont pas données en central, le CSE régional ne les aura jamais.

Mme BALSACK en conclut qu'il ne fallait pas modifier le calcul des salaires.

M. CANTA ajoute qu'une lettre recommandée aurait dû être envoyée à tous les collaborateurs pour les prévenir des modifications sur les formules de calcul sur la vingt-deuxième, mais que cela n'a pas été effectué.

Mme LOUIS pense que tous ces sujets doivent être traités avec le CSEC.

Pourquoi les heures de délégation et les heures de réunions ne sont pas détaillées et séparées sur les fiches de paie pour les élus concernés ?

Mme LOUIS répond que cela doit aussi être traité en CSEC.

Mme BALSACK rétorque qu'il faut qu'elle arrête de leur demander de poser les questions en CSEC. Les élus du CSE régional ne vont pas demander au CSE central, à chaque fois qu'ils ont besoin d'une information, de répondre pour les régions.

M. CANTA et Mme BOUGES le confirment.

M. CLEMENT répond que certains éléments sont du périmètre régional et d'autres sont du périmètre central, comme les orientations stratégiques, la paie, etc.

M. ROBIS rapporte qu'au niveau de son magasin, certains collaborateurs touchent seulement 1 000 euros au lieu des 1 600 euros qu'ils touchent d'habitude.

M. CLEMENT souligne qu'il est d'accord que l'entreprise a un problème d'alignement des rémunérations. Il pense qu'il va falloir aligner les 700 contrats de vendeurs sur une rémunération unique.

M. CANTA réplique que les salaires vont être alignés à 1 000 euros car l'objectif est de baisser les salaires.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas son avis, il pense que pour que les équipes soient partie prenante dans le projet, il faut que ce soit avantageux pour les collaborateurs. Il suppose que M. CANTA va répondre qu'étant donné le niveau des rémunérations, ce ne sera pas difficile.

M. CANTA explique que l'entreprise a fait descendre à 1 200 ou 1 300 euros pendant quatre ans le salaire des collaborateurs, que ces derniers vont forcément accepter un salaire de 1 500 euros, alors qu'avant ils touchaient 1 800 euros ou 1 900 euros.

M. CLEMENT souhaite que les élus prennent un peu de recul face à cela et rappelle qu'il y a 6 mois, l'entreprise était au bord du dépôt de bilan.

M. VARLET réplique qu'il l'a déjà évoqué. Il ajoute qu'il faut avouer que les fiches de salaire sont inadmissibles, qu'il y a un manque de transparence au niveau du calcul des salaires et que les collaborateurs souhaitent savoir comment ils sont rémunérés. Cela fait plusieurs fois que les élus demandent ces explications et s'il le faut ils iront plus haut pour chercher les informations. La direction souligne que ce sont des questions du CSEC mais les CSEC et le CSEE sont deux instances différentes. Le CSEE demande que la fiche de paie soit détaillée pour que chaque collaborateur sache comment il est payé.

M. CANTA se demande comment la direction pourrait expliquer le fait que l'entreprise ait perdu plusieurs millions d'euros en un an alors qu'en quatre mois elle est plus que bénéficiaire avec Mobilux. Il demande où passait l'argent avant.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas.

M. CANTA réplique qu'il faut arrêter de dire que l'entreprise n'avait pas d'argent.

M. CLEMENT indique qu'en tant que directeur régional, il a une part variable comme tous les vendeurs ou les chefs de rayon. Il doit sortir chaque année du résultat opérationnel en positif, il a dû sortir au moins 3 millions d'euros chaque année.

M. CANTA s'enquiert du résultat actuel.

M. CLEMENT répond qu'il est actuellement positif.

M. CANTA réplique qu'en même pas 6 mois que l'entreprise est avec Mobilux, le résultat est positif et, de plus, en pleine crise Covid.

M. CLEMENT répond qu'aujourd'hui l'entreprise ne paie que les loyers réels des magasins depuis le début de l'exercice. Les marges des magasins sont meilleures depuis l'arrivée de Mobilux.

M. CANTA pense que c'est normal car il n'y a plus d'argent qui « disparaît », il ajoute que les collaborateurs ont été lésés pendant dix ans.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas, il sait que lorsque la direction peut apporter des réponses, elle essaie d'apporter le plus de réponses possibles. Concernant la fiche de paie, un travail laborieux a été effectué par Mme LOUIS mais il n'a pas satisfait les élus. La direction est capable de décortiquer la fiche de paie, mais les cas et les contrats sont tellement différents, les éléments des contrats sont différents entre les régions et entre les magasins.

M. CANTA répond que c'est pour cette raison qu'il faut donner une réponse au niveau de la région.

M. CLEMENT déclare que la direction va remonter le point. Il ajoute que si cela ne satisfait pas les élus, ils peuvent saisir les tribunaux ou mandater des experts.

Mme CABRE remarque qu'il dit cela souvent.

M. CLEMENT répond qu'il n'a pas de réponse à la question donc qu'il ne va pas répondre n'importe quoi.

Mme CABRE rapporte que les heures de délégation étaient détaillées jusqu'au mois de décembre 2019.

M. CLEMENT indique qu'il aurait préféré savoir répondre aux questions. Il rappelle que Mme LOUIS a essayé de répondre à la question et lors de cette réunion les élus n'ont pas été conciliants.

Mme BALSACK affirme que les élus ne reviennent pas sur le travail de Mme LOUIS qui a fait de son mieux et qui a donné des explications plausibles. Les élus comprennent qu'au début la mise en place ne soit pas facile car c'est la première fois que l'entreprise fait face à l'activité partielle. Mais, aujourd'hui, les salariés sont en droit de connaître ce qui compose leur fiche de paie et la raison pour laquelle ils sont payés de cette manière. Tous les mois, une perte de 300 à 400 euros est observée sur la fiche de paie des collaborateurs qui font de leur mieux, alors que les chiffres sont exceptionnels. Il faut, dans ce cas, pouvoir leur donner une explication.

M. CLEMENT le confirme.

Mme BALSACK ajoute que le groupe Nord a un système différent des autres régions qui ne peut pas être ramené au national. Les élus demandent instamment à la direction de faire remonter leur demande pour que quelqu'un vienne les renseigner sur la paie dans le Nord-Pas-de-Calais.

M. CLEMENT répond que la direction va le faire.

Information sur les remplacements pour les congés d'été. Il semblerait que des magasins n'auront pas de remplacement pour cette période ?

M. CLEMENT déclare qu'il y a des remplacements pour les congés d'hiver donc des remplacements pour les congés d'été aussi. Du personnel est aussi recruté pour les chapiteaux literie.

M. CANTA ironise en demandant si le personnel va être recruté la veille des vacances.

M. CLEMENT répond qu'il faut arrêter de faire l'amalgame avec ce qui s'est passé il y a deux ans et demi, à l'époque où le budget était limité. Il rappelle qu'avant la période de crise, les vendeurs étudiants arrivaient aux alentours du 15 juin et suivaient une formation TRC et GLD. Cela va être remis en place à partir de cette année. Il présentera le chapiteau literie lorsqu'il aura plus d'informations, mais il sera monté d'une manière complètement différente par rapport aux autres années.

Mme BALSACK pense que les directeurs savent déjà ce qu'ils peuvent faire en matière de recrutement étant donné que c'est dans les budgets.

M. CLEMENT répond qu'il a les budgets. Il ajoute qu'un budget se pilote à l'année et au mois et que sur les mois de juillet et août, il y a environ 20 % d'effectifs en plus dans les budgets.

Mme BALSACK en conclut qu'aucun magasin ne pourra prétendre ne pas avoir de remplaçants.

M. CLEMENT répond que non.

M. CANTA s'enquiert des services dans lesquels ils vont effectuer les remplacements.

M. CLEMENT répond que c'est au cas par cas. La fluctuation du chiffre d'affaires est connue et lorsque les congés seront posés, il faudra prévoir les remplacements d'été magasin par magasin et service par service. Si c'est possible, des économies seront réalisées mais si ce n'est pas possible, des recrutements seront effectués.

Mme BALSACK s'enquiert de la personne qui valide les recrutements.

M. CLEMENT répond que depuis l'arrivée des directeurs opérationnels qui ont remplacé le directeur d'exploitation et le directeur de réseau, il n'y a plus de niveau de validation intermédiaire au-delà du DR. Cela signifie que tout ce que valide le DR est validé. Il ajoute qu'il valide tout ce que les DM lui demandent.

Mme LOUIS le confirme.

M. CLEMENT ajoute que le DM qui serait hors budget serait convoqué en entretien. Il indique qu'il a validé un dépassement par rapport au budget au niveau du magasin de Saint-Omer, qui a été approuvé par sa hiérarchie. En effet, il est plus souple avec ce magasin, étant donné que le nombre important d'élus et d'heures de délégation peut impacter le fonctionnement global.

Mme BALSACK demande s'il regarde le nombre de TP rapporté au chiffre d'affaires lors des demandes ou s'il regarde de quel poste il s'agit. Elle explique qu'au magasin de Béthune, il manque des salariés au dépôt : l'approvisionneur et l'ébéniste sont indiqués comme des magasiniers dans leur fiche de poste, ce qui fait qu'au lieu d'être quatre au dépôt, ils ne sont en vérité que deux. Une personne a été recrutée en CDI mais ce n'est pas suffisant.

M. CLEMENT répond qu'il l'a déjà répété plusieurs fois aux élus : il demande aux directeurs de magasin de piloter au global magasin.

Mme CABRE rapporte que son chef de dépôt doit faire le travail d'un magasinier toute la journée et n'a pas le temps de faire son travail de chef de dépôt car il manque une personne.

M. CLEMENT explique que s'il y a trop de vendeurs dans un rayon et si un vendeur quitte l'entreprise, il faudra recruter un magasinier.

Mme CABRE demande pour quelle raison cela n'a pas été effectué : un magasinier et un vendeur sont recrutés au lieu de deux magasiniers.

M. CLEMENT pense que le besoin en vendeurs est dans le G1, dont l'effectif en vendeurs n'est pas suffisant. Généralement, l'entreprise a une structure beaucoup plus solide en G2. Le magasin d'Englos, par exemple, a une force de vente importante en G2 et est en déficit de vendeurs G1.

Mme BALSACK déclare qu'elle a une solution, il faut que les vendeurs en libre-service soient transférés en rayon G1. Ces vendeurs n'ont plus la possibilité d'exercer leur métier de vente, de faire du crédit et de la garantie, étant donné que tout a été passé en achat rapide, et que le petit meuble leur a aussi été retiré. Donc au lieu de recruter en G1, un recrutement au dépôt sera effectué.

M. CLEMENT s'enquiert de la personne qui s'occupera du G3.

Mme BALSACK répond qu'ils sont trois au dépôt.

M. CLEMENT affirme qu'il ne discutera pas si c'est la solution. Il annonce qu'il sera dans le Nord la semaine prochaine, donc cela tombe bien.

Mme CABRE rapporte que M. DEVIGNE est en réception toute la semaine.

M. CLEMENT répond que la polyvalence ne s'applique pas qu'aux collaborateurs, mais que, toutefois, cela signifie qu'il y a un problème.

Mme CABRE rapporte que, selon le directeur, M. CLEMENT est contre le fait qu'il soit en réception et lui a dit que ce n'était pas sa place.

M. CLEMENT le confirme. Il pense que si le travail d'un directeur était d'être en réception toute la semaine, il ne mettrait pas de directeur mais quatre personnes à sa place.

Mme CABRE réplique que ce n'est pas le travail d'un directeur d'être en réception mais que ce n'est pas non plus celui d'un chef de dépôt d'être magasinier.

M. CLEMENT répond que le dépôt est un peu plus la place du chef de dépôt que la réception celle d'un directeur.

Mme CABRE rapporte qu'elle n'a pas un jour pour être soulagée : elle décharge les camions, elle range.

M. CLEMENT répond qu'il ne connaît pas de chef de dépôt qui ne décharge pas de camion.

Mme CABRE demande à quel moment elle peut faire son travail de chef de dépôt. Elle préfère mettre son travail en danger que celui des magasiniers.

M. VARLET ajoute qu'aider un collègue est différent de faire le travail à sa place.

Mme CABRE suggère à M. CLEMENT de venir à Béthune la semaine prochaine pour en parler.

M. CLEMENT répond qu'il n'avait pas prévu d'aller spécialement à Béthune.

M. ROBIS ironise en demandant s'il ira à Englos pour dire qu'il y a beaucoup trop de vendeurs G2.

M. CLEMENT affirme qu'il ne l'a pas dit mais que c'est une réalité.

M. ROBIS pense que les vendeurs G2 ne sont pas trop nombreux mais que le problème est que le temps de présence n'est pas bien maîtrisé par rapport à l'afflux des clients.

M. CLEMENT précise que le magasin d'Englos fait 37 % de chiffres d'affaires, qu'il y a un fort poids G1 et que l'effectif vendeurs G2 est supérieur à celui des vendeurs G1.

M. ROBIS indique qu'en G1, il n'y a plus que deux « anciens » qui soient bien formés, que les jeunes qui arrivent ne sont pas bien formés et ne sont pas motivés étant donné leur bulletin de salaire. Même si un vendeur G2 était supprimé pour recruter un vendeur en G1, ce dernier ne resterait pas car il ne serait pas motivé. L'entreprise ne fait pas évoluer les mentalités. Les gens ne restent pas pour un SMIC surtout qu'ils sont convoqués par la hiérarchie pour les résultats de taux de TRC et GLD.

Mme CABRE affirme qu'elle n'est pas d'accord avec les propos de M. ROBIS : elle est payée au SMIC, elle travaille 35 heures mais elle reste dans l'entreprise.

M. ROBIS réplique que les vendeurs sont convoqués pour les résultats de taux et que ce n'est pas le cas des hôtesses de caisse.

Mme CABRE le confirme.

Mme BALSACK estime que si les achats rapides sont supprimés, cela pourrait permettre aux vendeurs de gagner plus.

M. ROBIS pense que ce n'est pas cela, que la rémunération en gueltes est ridicule : avec un canapé de 1 000 euros ou une télé à 500 euros, le vendeur gagne 2 euros.

Mme BALSACK estime que le système a été mis en place volontairement : les anciens qui vont partir avaient des salaires et des taux de crédit et garantie à peu près acceptables, avec de la marge qui était payée, ils sont remplacés par des jeunes qui ne resteront pas car ils sont payés au SMIC.

M. VARLET rapporte que des jeunes ont suivi des formations en cuisine à Paris et qu'une fois qu'ils sont entrés dans les magasins, ils sont partis à la concurrence.

M. ROBIS estime qu'il y a des contrats qui sont vraiment à revoir à la hausse.

Information récapitulative sur les transferts ou promotion effectués pour la région Nord-Pas-de-Calais (rappel de la réunion du 13 janvier 2021)

M. CLEMENT indique qu'il a envoyé au secrétaire du CSE la mise à jour du trombinoscope régional avec toutes les mutations et promotions.

Mme BALSACK souhaite savoir si des vendeurs sont passés chefs de région et si des chefs de rayon sont passés directeurs.

Mme CABRE s'étonne de voir M. SENTIER dans le trombinoscope.

Mme BALSACK et Mme CABRE pensent qu'il n'est plus à Lens puisque Mme MORISOT se charge de l'intérim.

M. CLEMENT affirme que M. SENTIER est toujours le directeur de magasin de Lens.

M. COUSIN demande si M. SENTIER a démissionné.

Mme LOUIS répond que non.

Mme BALSACK se demande comment il peut être directeur de magasin alors qu'il a été muté dans un autre.

M. CLEMENT présente le trombinoscope :

- Arras : M. DAVID DECOBERT, vendeur G3, est promu chef de rayon G2 ;
- Arras : M. Samuel COUVET, chef de rayon G1, est promu chef de rayon G13 ;

M. CANTA en conclut qu'il y a un chef de rayon en moins.

M. CLEMENT le confirme.

M. CLEMENT continue sa présentation :

- Arras : M. REGNIER, magasinier, est promu responsable de dépôt ;
- Béthune : Mme BAYARD Lorice est promue chef de rayon G13 ;

- Béthune : après une année et demie de mission au magasin de Seclin, Maggy est définitivement au magasin de Béthune ;
- Boulogne-sur-Mer : une nouvelle RA a été recrutée en décembre en externe Mme Wendy STOUP ;
- Boulogne-sur-Mer : M. Jacques WESTLAND est promu chef de rayon G13 ;
- Boulogne-sur-Mer : M. Corentin ORCZYK, un ancien alternant du magasin d'Arras, est promu chef de rayon G2 ;
- Boulogne-sur-Mer : M. Julien BARBET, ancien magasinier d'Arras, est promu responsable de dépôt ;
- Douai : Mme Tiffany STEVENS qui était au magasin de Boulogne, est chef de rayon G2 ;
- Dunkerque : le poste de directeur est à pourvoir et M. Kar JOUCLAR assure l'intérim ;
- Dunkerque : Delphine qui est RA a été recrutée en externe au mois de janvier ;
- Dunkerque : Noémie vient d'être recrutée chef de dépôt ;

M. COUSIN indique qu'elle n'est pas encore à son poste pour l'instant car elle est en formation à Englos.

Mme LOUIS le confirme.

M. CLEMENT continue sa présentation :

- Englos : un nouveau directeur est nommé : M. Vincent PAVIA ;
- Englos : Guillaume a été recruté en externe pour remplacer Jean-Michel ;
- Englos : Patrick DHEDIN a récupéré le dépôt et remplace Hervé ;
- Lens : Frédéric, qui était à Seclin, remplace M. Flavio ROGERIE qui est promu directeur du magasin de Verdun ;
- Lens : Cassandra, une ancienne alternante et adjointe au magasin de Seclin, est promue chef de rayon G3 ;
- Saint-Omer : M. Benjamin LEJOSNE est arrivé le 15 janvier, il était ancien chef de rayon G2 au magasin de Lens et a été promu DM à Verdun ;
- Saint-Omer : Isabelle, après plusieurs années de mobilité sur plusieurs magasins, est RA ;
- Saint-Omer : Mme Aurélie MATHIEU, ancienne chef de rayon G2 du magasin de Calais, dans le cadre de proposition de reclassement interne, a accepté le poste de chef de rayon G2 ;
- Seclin : M. Raphaël CORAZZA, dans le cadre de proposition de reclassement interne, a accepté le poste de RA ;
- Seclin : M. Julien DURUT, ancien adjoint en alternance, est promu chef de rayon G13 ;
- Seclin : M. Thibault ALLART, ancien chef de dépôt d'Englos, a rejoint le magasin.

Il indique que M. Denis SENTIER, le DM du magasin de Lens, est en arrêt maladie longue durée. Il ajoute que la région Nord-Pas-de-Calais est l'une des régions les mieux staffées de France en matière d'encadrement puisqu'elle est à 95 % de staffing.

Mme BALSACK demande si un recrutement sur les postes de directeur va être effectué.

M. CLEMENT répond qu'il a un *call* à 18 heures concernant la mobilité d'un directeur d'une autre région.

Où en est-on de la régularisation des jours de CP dérogatoire (28I) (rappel de la réunion du 13 janvier 2021)

Mme LOUIS rappelle qu'une anomalie a été rencontrée sur l'attribution d'une journée dérogatoire 28I sur l'activité partielle du mois de novembre. Elle a été informée que le problème a été résolu le 16 février 2021 et un calcul global des droits CP depuis le 1^{er} novembre a été lancé pour tous les collaborateurs.

Mme BOUGES remarque que cela n'a pas encore été mis dans GTA.

Mme LOUIS répond que la dernière information qu'elle a eue concerne le calcul.

Mme BALSACK demande si le problème des jours de fractionnement est résolu.

Mme BOUGES rapporte qu'à Valenciennes, ils sont quatre à n'avoir ni les jours de fractionnement ni le 28I.

Mme LOUIS s'enquiert du problème concernant les jours de fractionnement.

Mme BALSACK répond que les jours n'ont pas été attribués.

Mme LOUIS suggère de voir cela avec le RA.

Mme BOUGES rapporte que cela a été fait mais que la RA a prétendu ne pas avoir le temps de s'en occuper.

Mme BALSACK souhaite savoir si la démarche à adopter doit être effectuée auprès du RA ou du DM.

Mme CLEMENT et Mme LOUIS répondent que le RA a la main sur le sujet.

Mme BALSACK réplique que M. BIGOTTE a affirmé ne pas avoir la main sur le sujet.

M. BIGOTTE rétorque qu'il n'a jamais dit cela. Il indique que sur l'ancien système, le RA avait la main et pouvait déclencher les jours de fractionnement. Avec le nouveau système, il ne connaissait pas la manipulation à effectuer, lorsque Mme BALSACK l'a interpellé, mais il s'est renseigné et il connaît aujourd'hui la procédure. Il a donc effectué un déclenchement pour 4 ou 5 personnes. Il ajoute que Mme LOUIS a aussi envoyé un mail pour la procédure de déclenchement. Il ajoute que le RA a la main sur le sujet.

Mme BALSACK demande si tous les RA ont reçu le mail sur la procédure de déclenchement.

Mme LOUIS répond que oui. Elle ajoute que si le droit est ouvert, le RA peut agir mais s'il ne l'est pas, le RA ne peut rien faire.

Mme BOUGES indique que tous les ans les collaborateurs se battent pour ne pas signer la feuille de renonciation.

Mme LOUIS souligne que ce n'est pas la règle et que cela a déjà été discuté lors de la dernière réunion.

Mme BALSACK précise que si le collaborateur n'a pas signé la feuille de renonciation, étant donné qu'avec le confinement il y a eu beaucoup de ratés, et que s'il reste le nombre de jours permettant d'avoir les jours de fractionnement, il doit avoir ses jours de fractionnement.

Mme LOUIS explique que le fait que le confinement ait décalé les jours de congés est exceptionnel et particulier. Le fait de refuser la feuille de fractionnement signifie que la hiérarchie imposera les jours de congés sur la période légale.

Mme BALSACK souligne qu'il s'agit des congés de l'année dernière, donc qu'il ne faut pas revenir sur ce qui a été réalisé l'année dernière. A partir du moment où les salariés n'ont pas signé, il ne faut pas leur enlever les jours.

M. CLEMENT réplique que cela n'a rien à voir avec le fait de se battre ou pas et que sa position est claire sur le sujet.

Mme LOUIS explique que les jours de fractionnement sont accordés au salarié qui a été empêché de prendre ses congés.

Mme BALSACK rétorque qu'elle ne veut pas refaire le débat. L'employeur ne peut pas imposer de soustraire les jours de fractionnement s'il n'a pas de courrier de renonciation.

Mme CABRE rappelle que l'employeur n'a le droit d'imposer que la cinquième semaine.

Mme BALSACK ajoute que l'employeur peut fractionner à la demande du salarié, ce dernier peut fractionner à la demande de l'employeur. L'employeur peut lui faire signer la feuille de renonciation, s'il ne le fait pas, c'est son problème et non celui du salarié.

M. CLEMENT rappelle que l'employeur peut agir comme il le souhaite et que ceux qui ne sont pas d'accord ont toute légitimité de quitter l'entreprise. Il faut arrêter de parler de ce sujet sinon il arrête la réunion. Il précise que la direction ne lâchera pas sur le sujet des fractionnements et que c'est elle qui décidera.

Mme LOUIS rappelle que la présentation de la dernière fois est très claire : « en cas de volonté du collaborateur de ne pas poser de 4 semaines sur la période du 1er mai au 31 octobre, ceci ne sera possible qu'à la condition que le collaborateur renonce à ses jours de fractionnement. »

Mme BALSACK réplique que pour y renoncer, il faut signer un document.

Mme LOUIS répond qu'à partir du moment où il ne signe rien, c'est qu'il ne renonce pas, donc il n'aura pas ses jours de fractionnement.

Mme BALSACK souligne qu'il s'agit des congés qui ont été pris l'été dernier.

Mme LOUIS répond que la règle est la même.

M. BIGOTTE rapporte que l'année dernière des personnes ont posé trois semaines et une semaine un peu plus tard. Cette semaine a été supprimée parce qu'elle n'a pas été validée. Il leur a donc automatiquement donné leurs jours de fractionnement.

Mme LOUIS répond que, dans ce cas, c'est normal car la semaine a été supprimée par l'employeur.

M. CLEMENT réplique que la direction n'a jamais dit le contraire. Il rappelle que lors des liquidations, l'employeur demandait au collaborateur, c'était du fait de l'employeur et les jours de fractionnement ont été payés.

Mme BALSACK insiste en disant que si le salarié renonce à ses jours de fractionnement, il faut lui faire signer un document. Si cela n'a pas été effectué, ce n'est pas du fait du salarié.

Mme CABRE explique qu'au mois d'août, il y a 3 ou 4 hôtesses de caisse en congés en même temps. Avec une hôtesse en congés au mois d'août, elle travaillera la première semaine de novembre, donc elle n'est pas dans la période.

Mme LOUIS répond qu'il y a deux situations dans ce cas :

- si elle choisit de garder une semaine pour novembre, si elle refuse de signer la feuille de renonciation, l'employeur fixera les quatre semaines consécutives ;
- si ce n'est pas elle qui choisit de garder cette semaine pour le mois de novembre, mais que c'est l'employeur qui a décrété le fractionnement des congés et qui positionne sa semaine sur le mois de novembre, elle aura droit à ses fractionnements.

Mme CABRE se demande comment poser quatre semaines au mois d'août alors qu'avec trois semaines, la situation au magasin est déjà compliquée.

Mme LOUIS répond qu'il y a des vacances scolaires au mois d'octobre.

Mme CABRE rétorque qu'elle a un jugement la première semaine du mois de novembre et qu'elle n'a pas le choix.

M. CANTA ajoute qu'il faut être dans la tranche juillet-août, qu'il faut essayer de placer tout le monde dans cette période.

Mme LOUIS réplique que c'est le directeur de magasin qui décrète que ce n'est pas possible de placer tout le monde dans cette période, il va de lui-même fractionner les congés, et il y aura fractionnement.

M. CLEMENT déclare qu'il gèrera avec les directeurs de magasin et que cette année, ils imposeront les quatre semaines et recruteront quelqu'un pour les remplacements.

Mme BALSACK remarque qu'un remplaçant ne suffira pas.

M. CLEMENT répond que s'ils ne jouent pas gagnant-gagnant, cela n'ira pas.

Mme CABRE indique que ce n'est pas pour l'embêter étant donné qu'elle n'est jamais dans le cas des jours de fractionnement, mais que cette année, cela tombe ainsi.

M. CLEMENT indique que les règles ont été rappelées et que, quand c'est à l'initiative de l'employeur, les jours de fractionnement seront donnés. L'entreprise n'a pas été « propre » sur la procédure avec le problème au magasin de Valenciennes, les jours de fractionnement seront donc donnés, mais elle sera meilleure la prochaine fois car la directive est de minimiser les jours de fractionnement.

Mme BOUGES ajoute que ce sont les reliquats de l'année passée.

M. CLEMENT indique que si les reliquats n'ont pas été signés, ils sont dus au collaborateur. Il indique que M. BIGOTTE a affirmé que les RA ont la main sur le sujet. Il a entendu que la RA du magasin de Valenciennes prétend ne

pas avoir le temps de s'en occuper, il passera donc un « coup de fil » au directeur de magasin de Valenciennes. Il ajoute qu'il est sûr que quelqu'un l'appellera ensuite pour dire que tout se passe bien à Valenciennes finalement.

Mme BOUGES souligne qu'elle relève ce que ses collègues lui ont dit.

M. CLEMENT répond qu'il est pris en porte-à-faux sur ce sujet. Après la réunion, il appellera un ami à Valenciennes pour avoir des explications. Il ajoute qu'il imagine mal les RA prétendre ne pas avoir le temps pour s'occuper de cela.

Mme BALSACK répond qu'il suffit que les salariés concernés vérifient sur Pléiades si leurs jours sont mis.

M. ROBIS souhaite revenir à une époque où il y avait une entente et ne comprend pas pour quelle raison il est difficile de se mettre d'accord. Avec toute cette tension, les salariés seront angoissés de venir au travail.

M. CLEMENT répond que cela ne lui fait pas plaisir de dire ces choses. Il pense que lorsque la direction imposera les congés au collaborateur, il se mettra en arrêt maladie pour pouvoir être payé, il comparera les quatre semaines imposées et il les gardera au compteur, mais la direction ne fonctionne pas d'une telle manière. Il souligne que lorsque c'est du fait de l'entreprise ou lorsque la feuille n'est pas signée, l'entreprise paiera. La direction a toujours traité les questions même si les réponses ne satisfont pas les élus. Les DM posent de multiples questions chaque semaine à Mme LOUIS et la direction passe beaucoup de temps avec les représentants de proximité, alors lorsqu'un RA dit qu'il n'a pas le temps, c'est inacceptable.

M. ROBIS demande si cela signifie que M. CLEMENT ne recrute pas bien ses directeurs.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas ce qu'il a voulu dire mais que les tensions sont à tous les niveaux : les problèmes de paie des élus sont aussi vécus pas les encadrants, les DM, le RH et le DR.

M. ROBIS estime qu'il y a trop de règles et qu'il faut laisser les gens être en bonne entente entre eux. Il se demande comment parvenir à renouer un dialogue qui apaise toutes ces tensions.

Mme BALSACK répond que le dialogue sera renoué quand la direction répondra à toutes les questions et arrêtera de faire la sourde. La direction n'a pas les réponses aux questions posées et dit que le central les a, ou le central ne les donne pas.

M. CLEMENT répond que Mme BALSACK est un peu dure car la direction répond à 90 % des questions.

M. ROBIS estime que les élus n'ont pas que des questions compliquées, que les questions sont parfois basiques.

M. CLEMENT déclare qu'il va définitivement déléguer la présidence du CSE à Mme LOUIS pour que ce soit plus simple.

Mme BALSACK indique que les élus n'ont pas souhaité avoir un CSE et qu'ils préfèrent la manière dont ils fonctionnaient avant, magasin par magasin.

Point 7 : Données économiques NPC arrêtées au 31/01/2021

Information sur le CA et la fréquentation clients de 17h30 à 18h, magasin par magasin, depuis le samedi 6 février jusqu'au 23 février.

M. CLEMENT répond qu'il ne peut pas donner d'éléments sur les fréquentations de 17 h 30 à 18 h car une extraction à la demi-heure est impossible. Il peut donner le chiffre d'affaires réalisé depuis le 6 février par rapport à la période où les magasins fermaient à 17 h 30.

M. ROBIS signale qu'il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas l'extraction des commandes web.

M. CLEMENT précise que le chiffre d'affaires qu'il va donner est le chiffre hors commandes web : en moyenne, il y a + 5 % de chiffre d'affaires par rapport à la période de fermeture des magasins à 17 h 30. Il a la valeur en euros au national.

M. ROBIS souligne qu'il faut les chiffres réalisés quotidiennement, sachant que le samedi il y a plus de monde par rapport au reste de la semaine.

Mme BALSACK demande s'il n'a pas été possible d'effectuer une extraction au régional.

M. CLEMENT répond qu'il a le chiffre national car il est impossible d'effectuer une extraction à la demi-heure.

Mme BALSACK réplique qu'au niveau des magasins, les RA savent le faire.

M. CLEMENT précise que les + 5 % correspondent à 1,5 million d'euros supplémentaires en moyenne par semaine.

M. VARLET demande si c'est au national.

M. CLEMENT répond que oui et que c'est un peu tronqué car sur 16 régions, 2 régions sont encore sur une fermeture à 17 h 30.

M. ROBIS indique que cela fait 10 000 euros en moyenne par magasin.

M. CLEMENT précise que cela fait 9 259 euros par semaine.

M. ROBIS estime que ce n'est pas énorme.

M. CLEMENT ajoute que depuis que cela a été fait, le chiffre qui lui a été annoncé est de 10 millions d'euros. Ces chiffres sont basés sur les tendances journalières et ils vont être annoncés partout.

M. ROBIS et M. VARLET affirment qu'il n'y a personne entre 17 h 30 et 18 h dans n'importe quel magasin.

M. COUSIN demande si les 5 % supplémentaires concernent la prise de commandes ou la sortie de marchandises.

M. CLEMENT répond que cela concerne la prise de commandes.

M. CANTA s'enquiert de la raison pour laquelle M. CLEMENT parle de tendance. Il demande si cela signifie que ce ne sont pas des chiffres réels et que c'est une extrapolation.

M. CLEMENT précise que M. BIET et M. BIGOTTE savent de quoi il parle. Trois points de chiffre d'affaires sont réalisés quotidiennement et s'appellent les « tendances de chiffre d'affaires ». La direction reçoit :

- A 12 h 21, la tendance journalière de chiffres à 12 h de tous les magasins ;
- A 17 h 21, la tendance journalière de chiffres à 17 h de tous les magasins ;
- A 19 h 21, la tendance journalière de chiffres à 19 h de tous les magasins.

Il ajoute qu'il est question de tendance car au moment où l'extraction est effectuée, des clients passent encore en caisse car le magasin n'est pas encore fermé. La tendance à 19 h 21 reflète à peu près la fin de journée, ce n'est pas un arrêté de caisse.

M. CANTA conclut que ce n'est pas le bon chiffre alors que le lendemain matin, le chiffre réel est disponible.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas cela. Il précise qu'entre la tendance de 17 h et la tendance de 19 h, c'est-à-dire avant les ouvertures de magasin jusqu'à 18 h, l'évolution depuis que les magasins ferment à 18 h est de + 5 %.

M. CANTA affirme que, selon lui, c'est une estimation.

M. VARLET pense qu'il doit y avoir les chiffres du web.

M. CANTA souligne que le chiffre du web est calculé la nuit.

M. VARLET estime qu'il n'est pas possible d'avoir une tendance à 19 h 20 mais un chiffre réel parce que les magasins ferment à 18 h.

M. CLEMENT explique que ces tendances sont obtenues quand les magasins ont des horaires normaux. L'évolution de tendance a été comparée : entre la tendance à 17 h et la tendance à 19 h, il n'y avait pas d'écart lorsque le magasin fermait à 17 h 30, alors que lorsque les magasins ont fermé à 18 h, la tendance a évolué de 5 %.

M. ROBIS indique que c'est logique.

M. CLEMENT ajoute qu'il est sûr qu'à 17 h 40, il n'y a plus personne dans le magasin de Saint-Omer, mais que les clients n'ont pas été mis dehors à 17 h 15. A 17 h 30, le flux de clients se termine tranquillement, les portes ne ferment plus à 17 h 15 mais à 17 h 45 et cela explique les 5 % supplémentaires. Il a été aussi sceptique que les élus lorsqu'il a été demandé de fermer à 18 h. Il a été convenu qu'en fin de journée le personnel au niveau du magasin serait un peu restreint.

Mme BALSACK réplique qu'il faut bien que les collaborateurs remplissent leurs horaires.

M. CLEMENT explique qu'en fermant à 18 h, il y a plus de potentiel qu'ils fassent plus de 35 heures que moins de 35 heures.

Mme BALSACK remarque que les collaborateurs n'ont qu'une heure pour déjeuner aussi, mais que les collaborateurs doivent faire les 35 heures.

M. CLEMENT répond qu'il est d'accord. Il est content d'annoncer que l'entreprise réalise + 5 % et 1,5 million euros par semaine au lieu de 0 ou - 2 %. Il ajoute que les collaborateurs sont aussi payés de 17 h 30 à 18 h.

M. ROBIS ajoute qu'il est vrai qu'il y a plus de clients entre 17 h et 17 h 30.

Mme BALSACK rapporte qu'il y a toujours eu du monde à 17 h même quand les magasins fermaient à 17 h 30. Il y a aussi le fait qu'il fasse plus clair, que l'épisode neigeux soit passé et les vacances sont là.

M. CLEMENT espère qu'avant l'été les magasins pourront passer à une fermeture à 19 h.

M. ROBIS répond qu'il n'y croit plus.

Point sur un problème récurrent pour l'information de la mise à disposition des commandes web prêtes normalement en 1h. Beaucoup d'appels de clients demandent si leur commande est prête pour le retrait car ils attendent le SMS ou le mail de confirmation mais sur leur compte internet le statut est toujours « en préparation » alors que la commande est prête.

M. CLEMENT indique que le service lui a fourni une réponse. Pour les commandes web, à date, il n'y a pas d'envoi de SMS de confirmation de disponibilité mais un mail de confirmation de commande. Une commande test a été passée et l'anomalie a été identifiée. Un incident a été ouvert auprès des équipes pour analyse et si une correction doit être effectuée, elle devra être priorisée selon un planning de mise en production des correctifs web.

Mme BALSACK indique que cela signifie que les équipes se sont aperçues de l'anomalie et qu'elles vont chercher à la corriger.

M. CLEMENT précise qu'elles ne se sont pas aperçues de l'anomalie, mais qu'après la question des élus qui leur a été envoyée, elles ont effectué le test et ont compris qu'il y avait bien une anomalie et ont ouvert un incident pour régulariser le problème.

M. ROBIS se demande si le message envoyé n'est pas trompeur.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas. Il ajoute qu'il va faire une capture d'écran de la réponse qu'il enverra aux élus.

Mme CABRE précise que le client ne sait pas s'il doit venir récupérer sa commande ou pas. Lorsque la commande est disponible, le statut reste « en cours de préparation ».

M. ROBIS estime que c'est normal car personne ne bipe le produit pour dire que la commande est préparée. Il ajoute qu'il n'a pas de bip : un papier lui est donné, il prépare le produit et il le colle dessus.

Mme CABRE indique que le problème est que le client s'y perd avec ce statut.

M. CLEMENT indique que la question a été remontée, qu'un incident a été ouvert. Les équipes vont effectuer les recherches.

M. ROBIS s'enquiert des secteurs non définis sur Internet pour les livraisons.

M. CLEMENT remarque que cette question n'a pas été posée dans le cadre du CSE du jour. Il va répondre car il a été alerté sur le sujet par le magasin de Plan-de-Campagne, le Nord ne l'a pas alerté par contre. Il a reçu un mail qui dit que les clients qui achètent sur Internet n'ont pas de limite de zone. Une reprise du paramétrage doit être effectuée.

M. ROBIS ajoute que même le client qui habite à Arles ne peut pas non plus être livré de Marseille.

M. CLEMENT souligne que le sujet a été pris par la DSI web.

Mme BALSACK demande si les problèmes évoqués seront prioritaires.

M. CLEMENT répond qu'ils vont être priorisés dans les choses à mettre en place dans les correctifs web. Chaque correctif a un coût.

M. ROBIS pense que le cahier des charges a été mal énoncé au début.

M. CLEMENT répond que c'est peut-être le cas.

M. ROBIS rapporte que sur la tablette, par exemple, si un client commande deux articles et si l'un n'est pas disponible, il n'est pas possible de faire une livraison en deux temps, il faut que les deux articles soient livrés plus tard. Il est, par contre, possible de le faire sur Mercure.

M. COUSIN indique que c'est à cause du coût de transport.

M. ROBIS explique qu'il peut le comprendre pour un salon ou une chambre à coucher car il est préférable de les livrer entièrement, mais que cela n'est pas compréhensible pour une machine à laver et un réfrigérateur.

M. CLEMENT le confirme. Il ajoute que c'est le cas aussi avec la garantie « pieds de chaise » qui n'est pas sur la tablette.

M. ROBIS ajoute qu'il faut la chercher sur Mercure.

M. CLEMENT le confirme et ajoute qu'il faut chercher le code sur Mercure et que le code peut ensuite être mis sur la tablette.

M. ROBIS le confirme.

M. CLEMENT indique qu'il est fier des résultats même s'ils importent peu aux élus. Il y a une bonne performance en sortie de marchandises car elle arrive quasiment à 0 malgré le décalage des soldes. Au cumul à fin janvier, elle est à - 12 % par rapport à l'année dernière avec un mois de confinement. Le mois de confinement a été gommé en 4 mois et un mois ou deux mois à ce rythme, sans confinement, pourraient faire revenir à 0 et ce serait très bien. La marge commerciale au cumul a 4 % de points supplémentaires, donc 3,5 points supplémentaires. La région se retrouve avec un excédent de marge commerciale de + 364 000 euros avec un mois de janvier à + 600 000 euros par rapport à N-1. Au mois de janvier, la marge est en dépassement par rapport au budget, ce qui n'est jamais arrivé. Le TRC est à + 0,4 point, il est en négatif par rapport à l'année dernière mais il pourra repasser en positif, étant donné le mois de février qui vient de s'écouler. Il y a aussi un très bon résultat avec les ouvertures de cartes, il ne manque plus que 700 cartes au cumul, et cela va passer en positif après le mois de février. Sur la valeur au niveau du crédit, la région est quasiment éte. Les résultats des garanties sont plutôt bons car il ne manque pas grand-chose pour être à l'équilibre. Globalement ce sont des résultats très encourageants. Il y a ensuite les détails par magasin.

Mme BALSACK remarque que les magasins de Valenciennes et Englos sont positifs.

M. CLEMENT répond qu'en sortie de marchandises, il y a le décalage des soldes qui est défavorisant. Le magasin de Valenciennes réalise une performance exceptionnelle et tire toute la région vers le haut. La région sort un résultat opérationnel à + 420 000 euros alors que l'année dernière, il était à - 125 000 euros et le budget était à 265 000 euros. La région réalise 540 000 euros de plus que l'année dernière et 150 000 euros de plus que le budget. Au cumul, l'année dernière, la région était à - 775 000 euros de résultat opérationnel, et cette année, elle sort 1 394 000 euros de résultat opérationnel avec un mois de confinement. La région améliore le résultat de 2 millions d'euros par rapport à l'année dernière mais surtout, la région réalise 23 000 euros de plus que le budget. Il a félicité les DM et leur a demandé de féliciter les équipes.

Mme BALSACK demande si d'autres régions ont aussi réalisé de telles performances.

M. CLEMENT répond que plusieurs régions performant mais que les résultats de la région sont vraiment très bien.

Mme CABRE s'enquiert des taux d'avaries.

M. CLEMENT pense que cela se trouve dans la démarque totale ou le SAV.

M. BIGOTTE affirme que cela se trouve dans la démarque totale.

M. CLEMENT ajoute qu'au cumul, au niveau de la démarque, la région est à - 387 000 euros contre - 423 000 euros l'année dernière. Elle est moins bonne que le budget mais ce n'est pas alarmant même si les procédures SAV ne favorisent pas les comptes d'exploitation. Au cumul, des économies de 550 000 euros par rapport à l'année dernière et de 600 000 euros par rapport au budget sont réalisées sur les frais de personnel. Sur les 2 millions d'euros de résultat réalisés par rapport à l'année dernière, un quart est dédié aux frais de personnel mais il y a une amélioration

des lignes livraisons et locations, bons d'achat, publicité. Les lignes de coût sont donc maîtrisées et la marge commerciale est améliorée. M. CLEMENT pense que le résultat opérationnel du mois de février sera encore meilleur.

Mme CABRE remarque que les bons d'achat de cette année ne sont pas nombreux par rapport à 2019.

M. CLEMENT le confirme et ajoute que la région réussit à faire du chiffre « sans acheter le chiffre ». Concernant les détails par magasin, il est observé que certains magasins réussissent vraiment bien. Au cumul, le magasin de Valenciennes contribue pour 100 000 euros pour la région, celui de Lens contribue pour 100 000 euros, celui de Béthune contribue pour 50 000 euros. Le magasin de Béthune devient ainsi rentable, sachant que la réalité du loyer du magasin est impactée : l'entreprise est propriétaire du dépôt et ne paie qu'un petit loyer sur le magasin. Quand la réalité des coûts d'occupation est impactée au magasin, cela peut entraîner qu'il ne soit pas rentable : le magasin d'Englos, par exemple, fait perdre 80 000 euros au cumul.

M. ROBIS pense qu'il faut fermer ce magasin.

Mme BLASACK demande si cela est obtenu grâce à M. DESHAYES qui a négocié tous les loyers et les baux auprès des propriétaires.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas.

M. ROBIS ajoute que le loyer du magasin d'Englos est de 750 000 euros par an.

M. CLEMENT le confirme, c'est un loyer qui est en ligne avec la zone.

M. ROBIS ajoute que c'est AUCHAN qui se remplit les poches.

M. CLEMENT indique qu'il n'a qu'une seule envie : récupérer ce bâtiment.

M. ROBIS le confirme.

M. CLEMENT ajoute que l'entreprise paie ce loyer et qu'il faut qu'elle arrive à être rentable sur toutes les lignes. Il faut être présent à Englos même si cela a un coût car l'emplacement du magasin est idéal.

M. ROBIS estime que si le magasin se déplaçait, il garderait sa clientèle.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas.

M. CANTA s'enquiert du loyer du dépôt de Boulogne.

M. CLEMENT répond que c'est très particulier : l'entreprise est locataire du dépôt déporté, propriétaire de la ruine amiantée à côté du magasin et locataire d'une partie du magasin.

M. CANTA rapporte que le dépôt déporté est en piteux état et qu'il n'y a plus de chauffage.

M. CLEMENT rappelle qu'il y a trois ans il a réussi à faire prendre en charge la réfection de la toiture par le propriétaire.

M. CANTA souligne que, sur le côté gauche, il y a une grosse fuite, il y a un bac de rétention d'eau dans lequel a été mise une pompe de surface et un trou a été creusé dans le mur.

M. CLEMENT répond que cela a été réglé.

M. CANTA et M. COUSIN répliquent que ce n'est pas réglé et qu'ils y sont allés.

M. VARLET ajoute que la toiture est fendue.

M. CANTA ajoute que la toiture fuit sur tous les côtés et que le plancher s'enfoncé lorsqu'il est écrasé. Il doit présenter cela en CSSCT.

M. VARLET ajoute que la zone a dû être sécurisée pour que personne ne marche dessus.

M. CLEMENT indique qu'il pensait que c'était réglé. Il ajoute que les chéneaux ont été réalisés et que la facture de 60 000 euros a été payée par le propriétaire.

M. CANTA ajoute que la toiture est dans un très mauvais état.

Mme BALSACK estime qu'il faut profiter du fait que l'entreprise fasse entrer de l'argent pour agir.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas la région qui décide de cela.

Mme BALSACK signale que la sécurité des salariés est en jeu.

M. CLEMENT répond qu'il n'y a aucun risque pour la sécurité des salariés. A l'époque où M. Patrick DHEDIN était chef de dépôt, une partie de l'étage et l'ancien local d'ébéniste ont été sécurisés, la toiture qui manquait a aussi été sécurisée. Il ne savait pas qu'actuellement cela était reparti de plus belle.

M. CANTA souligne que le sol est en mauvais état car il s'enfonce légèrement. Il y a une fissure au niveau de la partie où les deux toitures se rejoignent et la pluie se déverse sur les colis qui se trouvent en dessous. Des ronces poussent jusqu'à 20 centimètres au-dessus de la porte de secours empêchant la sortie en cas d'incendie. Même si l'extérieur était nettoyé, la porte tomberait car elle ne tient plus.

Mme BALSACK indique qu'à Béthune tout a été nettoyé pour que les portes puissent s'ouvrir en cas d'incendie.

M. CANTA ajoute que c'est pour cette raison qu'il souhaite connaître le loyer du dépôt de Boulogne.

M. CLEMENT pense que le loyer est aux alentours de 200 000 euros par an.

M. CANTA estime qu'un bâtiment de dépôt construit pour un million d'euros serait amorti au bout de cinq ou six ans.

M. CLEMENT affirme que ce n'est pas ce qu'il faut réaliser à Boulogne et qu'il a une idée de ce qui devrait y être réalisé. La semaine prochaine, il parlera au nouveau directeur opérationnel des priorités au niveau des magasins, la toiture du magasin de Saint-Omer en fait partie. A Boulogne, il faut réaffecter le bâtiment sur le terrain situé à côté et appartenant à l'entreprise, avec le dépôt attenant au magasin.

M. CANTA remarque que ce n'est plus le même investissement, s'il faut refaire le magasin, le budget doit être énorme.

M. CLEMENT répond que c'est un projet à vendre aux actionnaires, il n'est pas possible de garder le bâtiment en l'état en matière d'image pour l'enseigne.

M. VARLET ajoute que les conditions de travail sont pénibles pour les salariés du dépôt car récemment il faisait encore -8° à -10° Celsius.

M. CLEMENT répond que le chauffage fonctionne à Boulogne.

M. VARLET répond que non.

M. CLEMENT indique qu'il y a une chaudière toute neuve mais que les salariés ne veulent pas l'allumer.

Mme CABRE demande pour quelle raison ils ne veulent pas l'allumer.

M. CLEMENT répond que c'est parce qu'il fait trop chaud à l'étage : il continue à faire froid en bas mais la chaleur est insoutenable en haut.

Mme BALSACK estime que même si le problème de chauffage est compliqué, ce n'est pas plus dangereux que le plancher qui risque de provoquer un accident.

M. CLEMENT pense qu'il n'y a pas de risque de passer à travers le plancher.

M. VARLET estime que, d'ici peu, il sera possible de passer à travers.

M. CLEMENT remarque que les élus sont allés en visite sur le magasin et lui dépeignent la situation en réunion CSE.

M. VARLET explique qu'ils sont arrivés sur le sujet et en ont parlé, sinon ils auraient attendu la réunion CSSCT.

M. CLEMENT indique qu'il ne faut pas attendre la réunion CSSCT. S'ils sont en magasin, lorsque de telles situations se présentent, il faut l'appeler et il appellera le directeur de magasin.

M. CANTA ajoute qu'un *debrief* est toujours effectué avec le directeur de magasin.

M. CLEMENT indique qu'étant donné tout le temps qu'il a passé au dépôt quand il n'avait pas de chef de dépôt, cela l'étonnerait qu'il n'ait pas vu tout cela.

Point 8 : Point sur la demande de M. Chebrek : qu'en est-il des frais de déplacements pour les entretiens à la DIRECCTE ? (Rappel du 29 janvier)

Mme LOUIS indique que le temps passé sur cet entretien doit être considéré et payé comme du temps de travail, que par conséquent les frais engagés par le salarié pour s'y rendre doivent être pris en charge par l'entreprise. Le remboursement des frais se fait sur justificatif.

Mme BALSACK en conclut qu'il doit faire une note de frais sur Concur. Elle demande où il doit aller étant donné que son magasin est fermé.

Mme LOUIS demande à M. BIGOTTE si un autre RA peut l'accompagner.

M. BIGOTTE répond qu'il n'en a aucune idée car la situation ne s'est jamais présentée.

M. BALSACK suggère qu'il envoie un mail à Brigitte au cas où elle peut intervenir à partir de son PC.

M. BIGOTTE demande à quel code gestion il est rattaché.

Mme BALSACK pense qu'il est rattaché au code gestion du CSE.

Mme LOUIS pense que cela pourrait être le code gestion du CSE car il s'agit d'un salarié protégé. Elle souligne qu'il faut quand même qu'il envoie un mail à Brigitte.

Point 9 : Point sur la formation : qu'en est-il de la planification des recyclages SST ?

Mme LOUIS explique que le service formation est en pleine planification des formations recyclages SST et des formations initiales SST. Les convocations devraient être envoyées à la fin du mois de février ou au début du mois de mars.

M. VARLET rappelle que M. CLEMENT avait dit, lors de la dernière réunion, qu'il demanderait aux DM de faire un appel à candidatures pour former des SST pour donner suite à la demande des élus en CSSCT. Il demande si cela a été fait.

M. CANTA ajoute qu'il y avait aussi la formation habilitation électrique.

M. CLEMENT répond qu'il ne l'a pas encore fait.

M. CANTA signale qu'il faut faire attention aux recyclages parce que les gens sont peut-être dépassés aujourd'hui et que sinon il faudra tout recommencer.

Mme LOUIS ajoute que la responsable formation Mme Emmanuelle GALLIAT va faire un point particulier sur la région Nord-Pas-de-Calais à son retour de congés.

Mme BALSACK demande si les stages qui ont été annulés l'année dernière seront replanifiés. Elle précise qu'elle devait effectuer un stage pour la préparation du départ en retraite.

Mme LOUIS rapporte que le service formation envisage d'effectuer une voire deux sessions de formation à la retraite pour le premier semestre.

M. CANTA précise que ce sera une formation en distanciel.

M. CLEMENT confirme qu'il n'a pas envoyé le mail aux DM concernant l'appel à candidatures.

Point 10 : Quel est le montant de la DADS (Déclaration Annuelle des Données URSSAF) pour le CSE NPC ?

Mme LOUIS indique que la DADS n'existe plus depuis 2017 et est remplacée par la DSN. La DSN est confidentielle et nominative et par conséquent ne peut être mise à disposition des élus.

Mme BALSACK réplique que c'est faux.

M. CLEMENT demande si Mme BALSACK a le texte de loi le prouvant.

Mme BALSACK déclare que le montant de la N45 ou compte 641 n'est ni confidentiel ni secret et porte sur la globalité des rémunérations déclarées à l'administration, et que son montant doit donc être communiqué chaque année.

Mme LOUIS indique que cela signifie que la DNS ne sera pas donnée en tant que telle car elle contient des données personnelles des salariés.

Mme BALSACK affirme qu'elle ne contient aucune donnée personnelle mais que ce sont des chiffres de la masse salariale. Ce n'est pas nominatif, c'est un montant global qui est indiqué.

Mme LOUIS affirme qu'en regardant sur Internet, elle voit que la DSN contient beaucoup de données personnelles des salariés.

Mme BALSACK précise qu'elle demande la valeur mais non pas ce qu'elle contient. Elle demande la somme annuelle déclarée à l'Urssaf pour les cotisations. Cela concerne les cotisations transmises aux organismes sociaux et administrations concernés.

Mme LOUIS en conclut qu'elle va remonter que les élus réclament de nouveau cette information et qu'ils veulent connaître la valeur des cotisations à l'Urssaf.

Mme BALSACK le confirme.

Mme DUPUIS signale que l'information vient de tomber sur La Voix du Nord : Dunkerque passe en confinement le week-end.

M. CLEMENT s'enquiert de la date de début du confinement.

Mme DUPUIS répond qu'aucune date n'est encore donnée.

M. ROBIS demande si les clients qui viennent de Belgique sont acceptés.

Mme LOUIS réplique qu'il ne va pas faire un tri à l'entrée du magasin.

Mme BALSACK ajoute que les indemnités légales et conventionnelles versées pour les licenciements doivent rentrer dans la base de calcul de la N4S.

Mme CABRE indique que BFMTV a annoncé que le confinement commence à partir de ce vendredi et que la jauge est de 15 m².

M. CLEMENT demande s'il est possible de faire une réunion extraordinaire après la réunion. Il demande quelles sont les « communes des Hauts de Flandre ».

Mme BALSACK répond qu'il s'agit de la commune de Dunkerque et des 11 communes avoisinantes.

M. CLEMENT demande si Saint-Omer et Englos en font partie.

M. COUSIN, M. VARLET et M. ROBIS répondent que non.

M. CLEMENT demande ce qu'il en est du seuil de 5 000 m².

Mme LOUIS indique, après lecture des dernières informations, que les mesures sanitaires sont similaires à celles prises dans les Alpes Maritimes. La jauge pour les commerces qui restent ouverts (alimentaires et santé) a été réévaluée à 15 m² par client.

M. CLEMENT indique qu'il s'agit des commerces qui restent ouverts pendant le confinement du week-end. Conforama sera fermé le samedi à Dunkerque. Dans le sud, les magasins de plus de 5 000 m² sont fermés tout le temps mais il est possible de faire du *click and collect* pendant la semaine. Il indique qu'il n'est pas possible de faire la réunion extraordinaire demain car il est en réunion ordinaire et extraordinaire en Côte d'Azur. Il pense qu'il faut faire la réunion vendredi.

M. VARLET s'enquiert de la visite de M. CLEMENT dans le Nord.

M. CLEMENT répond qu'il va essayer de visiter plusieurs magasins et que jeudi il passe la journée en magasin avec M. Richard-Henry LEFEVRE.

Mme BALSACK demande combien de temps il reste.

M. CLEMENT répond qu'il reste toute la semaine.

Mme LOUIS indique que le ministre de la Santé est en train d'aborder le sujet du seuil de 5 000 m² sur BFMTV.

Mme CABRE demande si le magasin de Dunkerque a une surface de plus de 5 000 m².

M. CLEMENT répond que oui. La surface commerciale utile comprend la surface commerciale, les réserves et les locaux. Le magasin de Dunkerque a une surface de vente de 4 400 m² et le dépôt est de 6 000 m², ce qui fait plus de 10 000 m². Il ajoute que le magasin était déjà sous le coup d'une injonction préfectorale car, avec le Carrefour, la surface faisait plus de 20 000 m².

Point 11 : Présentation et approbation des comptes du CSE NPC

M. CANTA indique qu'il a réalisé un récapitulatif des deux comptes, œuvres sociales et fonctionnement. Par rapport aux recettes du compte des œuvres sociales, Maison Dépôt a fait un chèque de 66,10 euros. Le magasin qui a fermé dans la région a effectué une rétribution de ce qui restait sur son compte. La somme de 1 364,23 euros a été reçue des distributeurs, cette somme n'est pas énorme car cela n'a pas fonctionné à cause du Covid. Les distributeurs ont été retirés à Douai et la société sera remplacée par une autre.

Mme DUPUIS confirme le retrait des distributeurs.

Mme BALSACK pense qu'il faut le faire rapidement pour que les salariés puissent les utiliser.

M. CANTA indique qu'une réunion rapide sera organisée pour cela. Il ajoute que la subvention Conforama s'élève à 77 501,25 euros. Les anciens CE ont envoyé la somme de 6 279,88 euros. Concernant les dépenses, le montant des cartes cadeaux est de 55 519,25 euros.

Mme BALSACK demande à quelle date s'arrête le relevé.

M. CANTA répond qu'il s'arrête le 10 janvier. Les cartes cadeaux constituent la seule dépense. Le total des recettes s'élève à 85 211,46 euros, il reste donc 29 692,21 euros. C'est la subvention Conforama qui fait les recettes pour 55,07 %. Concernant le compte de fonctionnement, la subvention Conforama s'élève à 39 754,17 euros et le virement des anciens CE s'élève à 15 908,16 euros. En dépenses, les remboursements des frais de restaurant et des cartouches (81,77 euros) ont été effectués. Des frais de banque de 38 euros ont été remboursés. Des frais de restaurant des élus pour la réunion préparatoire et pour la commission œuvres sociales s'élèvent à 560,15 euros. Les colis ont été passés en assemblée (assemblée CSE de Noël). Les achats de PC s'élèvent à 1 618,11 euros. Ensuite, le Direct CE s'élève à 8 779,15 euros, il s'agit de la carte distribuée à tous les salariés à Noël. Les frais divers concernent l'achat d'un antivirus. Les frais de route s'élèvent à 526,33 euros, il s'agit des déplacements pour les réunions préparatoires et les œuvres sociales. Les frais de banque s'élèvent à 65,95 euros. Ces frais risquent d'augmenter à cause des virements de frais de banque pour les chèques vacances.

M. ROBIS demande le montant par salarié du Direct CE.

M. CANTA répond qu'il est de 15 euros, avec l'option d'envoi.

M. ROBIS trouve que cela est énorme.

M. CANTA répond que non.

M. ROBIS se demande si les salariés en ont profité. Il pense qu'il faut se renseigner pour savoir s'il y a une gratification par rapport au fait qu'ils n'en ont pas profité.

M. DUMONT demande s'il est possible de savoir combien de personnes se sont connectées au Direct CE.

M. CANTA pense qu'il est possible de le savoir : il suffit de contacter la commerciale. Il demande s'il y a un portail CSE.

Mme BALSACK répond que oui, la commerciale a donné des explications sur l'activation du compte.

M. CANTA continue la présentation en précisant que le total des dépenses est de 18 519,67 euros et que le total des recettes est de 55 662,33 euros, ce qui fait un reste de 37 142,66 euros. La subvention Conforama représente plus de 50 % des recettes.

Mme BALSACK rappelle que les cartes ont été distribuées aux salariés il y a 3 mois et que cette année sera une année blanche car tout est fermé.

M. DUMONT suggère de se renseigner sur l'éventuelle gratuité dont parle M. ROBIS.

Mme BALSACK réplique que ce n'est pas la faute de Direct CE.

M. ROBIS souligne qu'un voyageur rembourse les voyages alors que ce n'est pas sa faute non plus.

Mme BALSACK indique qu'il fait un avoir.

M. CANTA indique qu'il se renseignera auprès de Direct CE.

Mme LOUIS indique que la présentation est claire et le félicite pour son travail.

Les élus le confirment.

Point 12 : Point sur l'assurance du CSE

M. CANTA rapporte qu'il s'est renseigné auprès de plusieurs assureurs et des banques et que la Macif est le seul assureur à connaître le sujet des assurances du CSE. La base appelée « formule essentielle » comprend :

- La responsabilité civile en général ;
- La responsabilité civile des mandataires sociaux ;
- La responsabilité civile des dépositaires ;
- La défense recours ;
- L'assistance juridique ;
- Les dommages corporels, décès, invalidité ;
- L'assistance aux personnes en déplacement 24 heures sur 24.

Elle prend en compte les élus et les salariés s'ils font quelque chose. La différence entre la formule essentielle et la formule élargie est que cette dernière comprend les obsèques et les frais médicaux. Ces options ne sont pas intéressantes s'il n'y a pas de sortie sportive mais elles peuvent être rajoutées.

Mme BALSACK demande à quoi correspondent les frais médicaux.

M. CANTA répond que la formule essentielle comprend des frais médicaux, mais que les frais médicaux en plus sont liés à une activité sportive.

Mme BALSACK demande de combien doit être augmentée la cotisation si les deux options sont prises.

M. CANTA répond que le tarif de base annuel s'élève à 212,78 euros. Si les accidents corporels élargis sont rajoutés, le tarif s'élève à 984,57 euros par an. Si les accidents corporels élargis et la perte de salaire sont rajoutés, le tarif s'élève à 1 361,72 euros par an. Les options couvrent tous les participants présents aux activités proposées par le CSE. Ces options sont souscrites lorsqu'il y a des sections sportives dans les activités du CSE.

Mme BALSACK en conclut que si une sortie à connotation sportive est organisée, il faudrait une assurance qui soit incluse dedans.

M. CANTA le confirme. Il pense qu'il est aussi possible de passer par le CSEC car au CSEC, il y a des sorties sportives. Si toutes les options sont prises, le CSE paiera 1 100 euros et non pas 1 300 euros. La responsabilité de l'employeur est la responsabilité civile. Sur le tarif de 212,78 euros, Conforama va donner 204,78 euros, le CSE a 19,95 euros à sa charge.

Mme BALSACK en conclut que si les deux options ne sont pas prises, il faut éviter de faire des sorties sportives.

M. CANTA le confirme et ajoute que de toute façon les gens ont déjà leur propre assurance.

M. LOUIS ne comprend pas pour quelle raison le CSE a 19,95 euros à sa charge et non pas 8 euros.

M. CANTA et Mme BALSACK répondent qu'il y a des frais d'adhésion.

M. CANTA précise que leur contrat va d'avril à avril. S'il débute au 1^{er} mars, Conforama va devoir rembourser le CSE d'un mois en plus. S'il débute au mois d'avril, Conforama remboursera un an.

Mme CABRE pense que commencer au mois de mars n'a pas d'intérêt car les réunions se font en visioconférence.

Mme BALSACK remarque que si la cotisation commence maintenant, ce sera une proratisation et le montant sera minime.

M. CANTA le confirme. Il ajoute que la valeur des biens assurés est de 14 000 euros, mais que le CSE n'a que 1 600 euros d'ordinateurs.

Mme CABRE demande si le CSE régional peut bénéficier de l'assurance du CSEC.

M. CANTA répond qu'il faut qu'il se renseigner.

Mme BALSACK répond qu'il s'agit d'une assurance pour les sorties sportives. L'assurance à laquelle le CSE va souscrire est pour les déplacements en tant qu'élus du CSE.

M. CANTA ajoute qu'il va demander s'il est possible d'intégrer le CSE régional pour les sorties sportives.

Mme BALSACK pense qu'il s'agit de sorties organisées par le CSEC. Elle ne pense pas que le CSEC accepterait si les sorties étaient organisées par le CSE régional.

M. CANTA ajoute que si tout le monde est d'accord, il enclenche la démarche.

Les élus valident l'assurance à l'unanimité.

M. VARLET s'enquiert de la procédure sur la rétribution de la carte Sodexo sur le compte des œuvres sociales.

Mme LOUIS répond que la procédure est la même qu'avec les tickets restaurant, que le principe ne change pas et c'est le support qui a changé.

M. CANTA demande si la rétribution en tickets restaurant que le CSE reçoit correspond à ce que les commerçants n'ont pas déposé chez Sodexo ou à ce que les employés n'ont pas utilisé.

Mme LOUIS pense que cela correspond aux deux options.

Mme CABRE indique qu'avec la carte cela n'existera plus étant donné que le paiement se fera par le TPE.

M. CANTA remarque que pour cette année l'utilisation des tickets a été repoussée jusqu'au mois de septembre.

M. DUMONT en conclut qu'il y a un manque à gagner.

Mme BALSACK indique qu'il faut récupérer l'année 2020 qui aura été prolongée jusqu'en septembre.

M. CANTA précise qu'il n'a encore rien reçu et que c'est normal car la période a été prolongée.

Mme BALSACK pense qu'il faudra se renseigner chez Sodexo sur le fait que la carte fonctionne depuis longtemps.

Mme CABRE indique que la question peut être posée sur la page Facebook de Sodexo.

Point 13 : Point sur les mandats : les représentants de proximité sont élus depuis le 29 janvier et peuvent donc exercer leur mandat depuis le 30 janvier. Or, ils ne peuvent pas poser leurs délégations dans GTA car leurs matricules ne semblent pas reconnus ou identifiés comme un élu. Qui détermine le statut « mandat » dans l'outil GTA ? Quand vont-ils pouvoir exercer leur mandat ? L'instance demande que ceux-ci soient paramétrés sans délais.

Mme LOUIS indique qu'il faut que le mandat soit renseigné dans Pléiades pour que le collaborateur puisse saisir une absence de mandat de représentant de proximité. Pour le magasin qui a le rôle de gestionnaire paie et administration, c'est-à-dire l'ensemble des magasins de la région, le mandat peut être saisi dans le menu « collaborateur mandat » ; pour les autres, il faut se rapprocher d'Arnaud CHIALLI. Elle ajoute qu'elle a transmis l'information à tous les RA et à tous les DM le 12 février. Le sujet devrait donc être opérationnel. Si, techniquement, cela ne marche pas, le RA peut se rapprocher d'Arnaud CHIALLI.

M. BIGOTTE confirme que cela fonctionne très bien.

M. ROBIS indique que le seuil de 5 000 m² vient d'être annoncé sur 20 minutes.

M. CLEMENT pense qu'il faut attendre l'information préfectorale parce que les informations de 20 minutes ne sont pas très fiables.

Mme LOUIS ajoute que sur ces sujets, il faut attendre les directives du gouvernement.

Point 14 : Pourquoi demander tant de polyvalence aux employés et leur refuser une augmentation ou même une évolution de groupe et de niveau ?

Mme LOUIS répond qu'elle ne parle pas en connaissance de cause étant donné son ancienneté chez Conforama. Elle pense que, pour les augmentations, il y a des périodes attitrées. Elle demande si les augmentations ont lieu d'habitude à la suite des NAO qui n'ont pas encore eu lieu.

Mme BALSACK répond que oui. Elle ajoute que des enveloppes sont aussi données aux DM pour les augmentations individuelles et les augmentations collectives. Il s'agit surtout ici d'une révision de salaire qui peut être effectuée en augmentant les groupes niveaux sans que cela ait un coût pour l'entreprise. Avec sa connaissance du travail et de l'emploi, une personne pourrait passer au groupe niveau supérieur, sachant que la personne a peut-être des augmentations faites par rapport au SMIC.

M. ROBIS rapporte qu'un de ses collègues est passé vendeur expert, donc à un coefficient supérieur, mais qu'il n'a toujours rien perçu.

M. CLEMENT précise qu'une évolution de groupe et niveau n'implique pas forcément une augmentation de rémunération.

Mme BALSACK demande pour quelle raison l'évolution est refusée.

M. CLEMENT répond qu'une évolution de groupe et niveau ne se demande pas. Il n'a jamais refusé des évolutions de groupe et niveau lorsqu'elles sont justifiées. Mme BALSACK est bien placée pour le savoir.

Mme BALSACK ajoute que l'évolution n'a pas été suivie plus haut.

M. CLEMENT répond que son travail a été valorisé.

M. CANTA indique qu'il n'a jamais compris pour quelle raison il n'est pas G4 N1.

Mme BALSACK ajoute que rien n'a été valorisé.

M. CLEMENT demande si le niveau de Mme BALSACK a évolué.

Mme BALSACK répond que non.

M. CLEMENT indique qu'il est clair que c'est un vrai sujet dans l'entreprise. Les formations, les NAO, la valorisation du collaborateur sont remises à jour et seront revalorisées au cas par cas, pour les collaborateurs méritants.

Mme BALSACK s'étonne que M. CLEMENT affirme que cela ne se demande pas alors que pendant les entretiens individuels annuels, le souhait du collaborateur et la manière dont il se projette sont demandés. Le collaborateur peut se projeter financièrement.

Mme CABRE remarque que le DM peut demander au collaborateur de tenir trois postes mais que ce dernier ne peut pas demander d'évolution.

M. CLEMENT explique que le DM doit avoir la capacité de voir qu'un salarié est expert et qu'il va donc, de lui-même, proposer une réévaluation de ce salarié.

M. ROBIS suppose que M. CLEMENT parfois n'y pense pas et que ce sujet est tombé dans l'oubli.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas vrai. Cela fait trois ans, avec tout ce qui s'est passé, que cela n'a pas été effectué, mais cela va être repris au printemps jusqu'au mois de septembre. Ce n'est pas au collaborateur de demander à être valorisé car c'est quelque chose qui devrait être vu. Ce sujet est une des priorités au niveau RH. Il demande aux élus de laisser la direction étudier collaborateur par collaborateur. Le sujet des NAO a été abordé, les enveloppes d'augmentation vont être redonnées aux DR et aux DM pour les augmentations annuelles individuelles. Cette année permet de recalculer toutes les choses qui n'ont pas été bien faites.

M. ROBIS indique que des augmentations ont parfois été données mais aux mêmes personnes.

M. CLEMENT indique qu'il a eu l'occasion de le faire une fois, la première année de son arrivée. Il a donné une enveloppe à chaque DM.

M. DUMONT demande pour quelle raison la direction n'augmente pas tout simplement tout le monde d'un niveau.

M. ROBIS ajoute qu'il ne faut pas donner une enveloppe au DM qui va la distribuer selon son bon vouloir.

M. CLEMENT explique sa manière de fonctionner avec ses collaborateurs qui sont les directeurs de magasin. Il leur demande d'appliquer à leurs encadrants ce qu'il applique avec eux. Lorsqu'il a une enveloppe d'augmentation, il regarde les méritants, ceux qui sont en ligne avec ce qu'il demande. Il a eu l'occasion de valoriser certains DM qui avaient des rémunérations décalées, il a décidé de donner plus à certains et de ne pas en donner à d'autres.

M. ROBIS indique que cela crée des frustrations.

M. CLEMENT répond qu'il récompense la performance, l'investissement du collaborateur. Il ne peut pas récompenser quelqu'un qui fait moyennement son travail, quelqu'un qui dit « non » à tout et quelqu'un qui ne veut jamais aider.

M. ROBIS rapporte que certains de ses collègues qui ont plus de 20 ans d'ancienneté n'ont pas eu d'augmentation alors que des personnes qui ont moins d'ancienneté ont des augmentations. Il ne sait pas si ces dernières sont plus méritantes mais précise qu'il n'a pas les mêmes outils pour mesurer la motivation. Il précise qu'il y a parfois du favoritisme et qu'aborder ce sujet met M. CLEMENT mal à l'aise.

M. CLEMENT affirme que le fait d'aborder ce sujet ne le met pas mal à l'aise. Il ajoute que ce n'est pas lui qui établit les règles chez Conforama. Il admet que ce système de rémunération individuelle, d'enveloppe, etc. peut créer de la frustration car le ressenti est plus pris en compte que le factuel. Il prend l'exemple de l'entreprise pour laquelle il a travaillé pendant 15 ans : les collaborateurs étaient au même niveau de rémunération et rémunérés de la même manière. Aucune injustice ne peut donc être créée. Son système, qui est allemand, prône la valeur qui est de rémunérer la personne pour tirer 100 % de son potentiel. Cela tire le collectif vers le haut et permet d'avoir des primes de 500 euros tous les trois mois, de l'employé au directeur.

M. ROBIS en conclut qu'à Conforama il y a quelque chose qui crée la frustration entraînant le désengagement qui sera difficile à supprimer.

Mme BALSACK indique qu'il faut d'abord qu'il y ait un accord d'intéressement qui tienne la route.

M. CLEMENT affirme qu'il reste convaincu que si une nouvelle rémunération, de nouveaux avantages, un nouveau système d'intéressement et de participation aux bénéfices étaient proposés à tout le monde, le collectif et les résultats seraient tirés vers le haut.

Mme CABRE demande si la prime d'intéressement est proposée chez But.

M. CLEMENT répond que le salaire fixe est moins important que chez Conforama, mais que les nombreuses primes déclenchées font que le salaire finalement est très élevé.

M. ROBIS demande si ces primes rentrent dans le calcul de la retraite.

M. CLEMENT répond qu'il ne le sait pas. Il ajoute que chez Conforama, la tendance a toujours été de surprotéger les vendeurs. Pour lui, une hôtesse a autant de valeur qu'un vendeur ou un magasinier ou un chef de rayon.

M. ROBIS demande à M. CLEMENT de ne pas monter les effectifs les uns contre les autres.

M. CLEMENT rétorque que ce n'est pas ce qu'il fait mais que c'est son ressenti en tant qu'externe étant donné que cela fait seulement trois ans qu'il est dans l'entreprise. L'entreprise a 90 % de bons salariés. Il se demande tous les jours comment réussir à tirer le collectif vers le haut, parce qu'il y a tellement d'écart entre les salariés et d'objectifs antinomiques, et comment arriver à créer quelque chose de collectif.

M. BIET affirme que M. CLEMENT a totalement raison. Il faut aujourd'hui une grosse volonté de tout le monde. Il y a une volonté de la direction de mettre les choses à plat et de repartir à zéro, mais il faut aussi que les syndicats répondent présents pour pouvoir relancer.

Mme BALSACK le confirme et ajoute qu'il faut une volonté collective.

M. CLEMENT le confirme. Il affirme qu'évidemment certains salariés seront plus contents que d'autres et que l'entreprise n'arrivera pas toujours à satisfaire tous les domaines.

M. ROBIS indique que si le système choisi est de partager les rémunérations au lieu de les augmenter, il faut que le partage soit équitable du haut vers le bas. Il signale qu'il faut faire attention à ce qui sera proposé.

Mme BALSACK pense qu'il faut faire confiance aux collaborateurs qui négocient au plus haut car ils savent ce qu'ils font.

Mme CABRE demande si, maintenant, la direction pourrait refuser la demande d'un collaborateur qui souhaiterait être augmenté en groupe et niveau.

M. CLEMENT répond qu'il vient d'annoncer le contraire. Cette année les comités carrière seront remis en place, il y aura les NAO et les augmentations individuelles.

Il annonce que le seuil de 5 000 m² est confirmé pour Dunkerque, donc qu'à partir de vendredi le magasin sera fermé. Du lundi au vendredi, ce sera du *click and collect*, du *drive* et de la livraison à domicile. La partie vente sera mise en activité partielle du lundi au vendredi et le samedi, tout le monde sera en activité partielle.

Mme CABRE ajoute que la durée n'a pas été annoncée.

M. CLEMENT le confirme et ajoute que dans les Alpes Maritimes cela va durer 15 jours.

Il revient à la question de Mme CABRE en précisant que l'évolution en groupe et niveau ne sera pas refusée. Si des ajustements sur le sujet sont nécessaires, Mme LOUIS les proposera.

Point 15 : Quelle est la position de l'entreprise concernant le départ en retraite, mutation, démission ... ?
Y a-t-il des formations ou des pépinières internes ou externes avant que ces personnes ne soient parties ?

Mme LOUIS explique que le principe est que les personnes sortantes sont remplacées sauf si, par exemple, le G3 s'en va : le G1 deviendra un G13.

M. BIET indique que la question a été mal posée. Les élus veulent connaître la position de l'entreprise par rapport au remplacement d'une personne qui part en retraite. Ils veulent savoir s'il est possible d'anticiper son départ en prenant quelqu'un avant pour que la personne puisse partager son savoir.

M. CLEMENT répond que cela doit être effectué au cas par cas. La remplaçante de Mme BALSACK, par exemple, ne sera pas recrutée 4 mois avant mais 15 jours ou 1 mois avant, ou peut-être qu'elle est déjà en CDD ou en intérim, dans ce cas elle sera CDIisée. Le remplaçant de M. Jean-Marc CASTERMAN pourrait être recruté ou promu en interne 2 mois avant pour qu'il puisse bénéficier du savoir-faire de ce dernier. Il faudrait avoir un plan de succession intelligent.

Mme CABRE indique qu'il faut surtout voir les remplaçants des ébénistes.

M. CLEMENT le confirme en ajoutant que les ébénistes ont de l'or entre les mains, comme Pierre, l'ébéniste du magasin de Béthune.

Mme CABRE indique qu'il partira en retraite au mois d'avril.

M. CLEMENT pense qu'il faut recruter rapidement.

Mme CABRE précise qu'il faut recruter un ébéniste et non pas un magasinier.

M. CLEMENT le confirme. Il faut un ébéniste dans chaque magasin. Il ajoute que la réponse à la question sur les formations internes ou externes avant le départ des gens à la retraite est « oui », mais que c'est en fonction du poste. Il faudrait prévoir le départ d'un RA comme Corinne pour qu'elle puisse partager son savoir, ou celui des responsables SAV qui ont beaucoup d'années d'ancienneté chez Conforama.

Mme CABRE demande si M. CLEMENT pense quitter Conforama, étant donné qu'il a dit que le jour où il partirait et que si les élus partaient aussi, cela signifierait que tout va mal.

M. CLEMENT répond qu'il espère lâcher la région Nord-Pas-de-Calais dans deux ans, mais qu'il ne compte pas quitter le navire maintenant car le plus dur est passé.

M. DUMONT demande pour quelle raison M. CLEMENT ne fait pas un recrutement interne d'un monteur meuble et le recrutement d'un magasinier au niveau du magasin de Douai.

M. CLEMENT répond que ce n'est pas lui qui décide mais le DM et l'équipe d'encadrement. De plus, s'il y a un candidat en interne, il ne voit pas pour quelle raison un recrutement en interne ne serait pas effectué.

Mme LOUIS indique qu'actuellement les comités carrière sont relancés. Lors des discussions entre collaborateur et responsable, le collaborateur peut mettre en avant son envie de faire un autre métier dans le magasin et si toutes les compétences sont réunies, ce sera étudié cette année.

M. CLEMENT précise qu'il tiendra Mme BALSACK au courant des informations sur la réunion extraordinaire. Il pense qu'elle aura lieu vendredi.

Fin de la réunion à 19 h 00.

Fait à Seclin, le 24.02.2021.

Martine BALSACK

Secrétaire du CSE

A photograph of a handwritten signature in black ink on a white background. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Martine Balsack'. The signature is slightly tilted to the right.