

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

Etaient présents pour la direction : Christophe RASTIER et Marie-Céline JOLY. La réunion se tient en mode vidéo. Début de la réunion à 09h30, fin à 17h45.

1) **Approbation des PV des dernières réunion CSE Siège**

- PV du 15 juillet 2020 approuvé.
- PV du 22 juillet 2020 reçu ce matin donc vote remis à la prochaine réunion en raison de corrections.
- PV du 4 août 2020 approuvé.

Le RS **FO** déplore qu'il n'y ait eu aucune réunion ordinaire du CSE en août. Il lui est répondu que cela avait été décidé après son départ de la dernière réunion ordinaire, en accord avec les autres élus présents et la direction, hors PV. Le secrétaire du CSE explique que la réunion de ce jour est bien la réunion ordinaire de septembre, mais qu'il sera possible de déclencher une réunion extraordinaire en septembre en cas de besoin.

2) **Point sur la crise sanitaire / télétravail**

- Organisation du travail : en cas de reprise de la pandémie, avez-vous envisagé comme cela se fait dans d'autres entreprises des scénarios afin de maintenir l'activité ? Réponse : non, car l'activité du Siège est liée à l'activité des magasins et il est difficile de prévoir un scénario. Un recours à l'activité partielle est peu envisageable. La direction indique qu'elle gère les alertes et les cas de suspicion de Covid.

FO déplore ce manque d'anticipation car il faudrait se servir de l'expérience pour l'améliorer. **FO** rappelle qu'un cas de Covid avait été signalé très tardivement. Pour **FO**, il n'y a donc pas de plan de continuité d'activité.

- Echange suite aux mesures gouvernementales applicables au 1^{er} septembre. Réponse : un mail a été envoyé aux managers pour leur donner des consignes, ainsi qu'à l'ensemble du personnel. En résumé, peu de changement pour le Siège : distanciation importante ; port du masque obligatoire toute la journée sauf si on travaille seul dans un bureau individuel, mais il redevient obligatoire si la personne accueille un collègue. Les affiches ont été modifiées en ce sens. Une visite sera faite par la direction et des élus dans les services consacrés aux appels téléphoniques (DNSAV, hot line DSI). On ne peut pas dans ces services enlever son masque même temporairement car il n'y a toujours pas de système d'extraction d'air (VMC). Aucune solution n'est à ce jour trouvée. Toutefois, même si des contraintes subsistent, une étude a été lancée depuis le jeudi 03/09/20 pour la possibilité d'avoir en complément des visières pour ceux qui sont quasiment tout le temps au téléphone.

FO, et c'est confirmé par d'autres élus, témoigne que le nettoyage n'est pas fait régulièrement ou complètement ou pas aux heures qui avaient été indiquées par la direction lors de la présentation de la reprise du travail général au Siège. Réponse : le cahier des charges des Services Généraux est très clair et devrait être respecté. Cependant il ne définit pas les heures de passage et il pourra être mis à disposition des membres du CSE. La direction informera cependant les Services Généraux des problèmes soulevés.

- Cas de Covid constaté sur l'entreprise (service paie). Un salarié de ce service explique : le 18/08, la salariée prévient sa hiérarchie qu'elle est en risque Covid (au sein de son cercle familial, précise la direction) et son manager lui demande de rester en télétravail jusqu'à nouvel ordre. Le 20/08 : le test est négatif. La salariée est autorisée à revenir le 24/08. A aucun moment la hiérarchie n'a informé les salariés du service. Le 30/07 dans un autre cas et dans un autre service, tout a été fait correctement selon la direction. Dans le service paie la situation a été anxiogène pour les salariés ayant été en contact avec cette salariée. Pour la direction, comme il ne s'agissait pas d'un cas « contact » il n'était donc pas nécessaire de s'inquiéter. La direction s'engage à continuer à appliquer la procédure. Elle précise que le médecin du travail est systématiquement prévenu ainsi que le secrétaire du CSE quand un problème de ce type se pose. La direction admet que la communication dans ce cas aurait dû être plus efficace. A chaque alerte il y a un accompagnement.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

Il est indiqué à la direction qu'un nouveau cas de suspicion du même type (le conjoint d'une salariée suspecté d'être contaminé) a été détecté très récemment (jeudi 03/09/20) dans le service paie et là encore, aucune communication n'a été faite. La direction n'est au courant de rien ! La direction suspend la réunion et se renseigne immédiatement : si cette salariée est présente, elle devra rentrer chez elle. A son retour, la direction nous informe que cette salariée a été invitée à rester chez elle dès vendredi dernier, mais que la communication n'a pas été effectivement faite auprès des salariés de ce service ni auprès du médecin du travail.

FO en déduit qu'on remet en place le plan de continuité de l'activité et se félicite que les choses s'améliorent tout en regrettant qu'il y ait un métré de retard...

La direction fera un nouveau rappel aux managers et le responsable du service paie sera convié par la direction à respecter la procédure.

- Télétravail : il appartient à chaque direction de décider de l'organisation et de la fréquence du télétravail. Aucune direction n'a refusé d'appliquer le télétravail. Selon l'évolution de la pandémie, il y aurait certainement à se demander si on doit favoriser encore plus le télétravail. La généralisation éventuelle du télétravail ne sera envisagée et étudiée que la crise Covid 19 terminée, pas plus de 1 jour ou 2 par semaine.

FO rappelle que des risques RPS existent en télétravail et déplore que tous les salariés ne soient pas logés à la même enseigne, ce que confirme un collègue de la paie ; qu'actuellement sans accord télétravail, celui-ci ne coûte rien à Conforama ; de même il est rappelé que la procédure concernant la mise à disposition de matériel informatique aux télétravailleurs n'est pas toujours respectée. La direction confirme que le décret du 29 août a modifié la liste des personnes dites à risque. Les salariés concernés doivent aller voir leur médecin pour soit télétravailler soit être en arrêt maladie classique.

FO demande si le nouveau système informatique mis en place (VPN) est efficace pour le télétravail. La direction que pour le moment, « tout tient ». Le problème n'est pas le nombre de connexion mais les outils utilisés.

3) **Point sur le DUERP.**

Référence au mail de l'inspection du travail, qui demandait à la direction de lui communiquer la conduite à tenir en cas de canicule. Les élus veulent donc savoir si le DUERP a bien été mis à jour. La direction répond que oui, qu'il a été communiqué à l'inspection du travail ainsi que la D.P.R. Aucun retour n'a été fait de sa part.

4) **Demande de mise en place d'une commission hygiène, sécurité et conditions de travail.**

La direction applique les consignes de l'entreprise : mise en place uniquement en fonction du code du travail donc théoriquement non puisque l'accord n'est pas signé. Cependant, la direction accepte de mettre en place la CSSCT provisoirement sur la base du projet d'accord mais se réserve le droit de la supprimer si l'accord n'est pas signé ou de la modifier, suivant l'accord signé ou en se contentant du code du travail

FO rappelle l'historique : M. Krysa directeur du développement social a gelé depuis 6 mois sans explication probante la mise à signature de l'accord sur les moyens des CSE mais a accepté que les CSSCT se mettent en place, quitte à en modifier la composition et les moyens en fonction de l'accord définitif. **FO** informe que le projet d'accord admet une répartition dérogatoire pour la CSSCT du Siège : 3 cadres + 1 non-cadre, élection de membres parmi les élus titulaires ou suppléants par les élus titulaires ou suppléants ; 36 heures par trimestre de délégation + 8 heures pour le rapporteur ; 4 réunions par an. La direction remercie de ces précisions et semble accepter ces éléments. Un vote aura lieu lors d'une prochaine réunion du CSE afin de prendre en compte les élus qui seraient candidats à la CSSCT. La direction et le secrétaire du CSE se verront à ce sujet demain (08/09/20).

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

5) Episode de canicule sur le Siège.

Les élus souhaitent revenir sur le refus d'accorder du télétravail aux salariés du service Paie lors de la canicule (voire si le problème s'est posé dans d'autres services) :

- Le résumer des faits est réalisé par Vincent (RS CGC), salarié du service paie. La climatisation ne fonctionnait pas pendant la canicule (35-36° dans les bureaux collectifs). A partir du 06/08/20, les salariés ont travaillé pendant 6 jours dans ces conditions. Lors d'un entretien avec le responsable du service celui-ci a refusé le principe du télétravail proposé par Vincent, qui était le porte-parole désigné par ses collègues et alors que le télétravail avait été imposé pendant le confinement et que d'autres services de la paie y sont. Les membres du CSE ont exprimé par mail leur stupeur au responsable de ce service et ont alerté l'inspection du travail. L'inspection du travail a écrit au responsable. Celui-ci a expliqué aux salariés que la décision ne relevait pas de lui mais de la DRH. Les membres du CSE ont demandé alors une réunion extraordinaire du CSE. En l'absence du DRH et de la RRH, Mme CHOQUER, seule représentante RH présente, n'avait pas de mandat pour présider une réunion extraordinaire de CSE.
- La lecture du mail de l'inspection du travail (13/08) est aussi réalisée. Ce mail rappelle les devoirs de l'employeur quant à la prévention des risques et à l'adaptation des mesures aux circonstances exceptionnelles, notamment aux fortes chaleurs. Ces risques doivent être inclus dans le DUERP. L'IT rappelle les règles sur la ventilation des locaux, que la chaleur > 30° peut constituer un risque pour les salariés et qu'une évacuation des locaux doit être réalisée dès 34°. Est déplorée par le salarié de ce service l'attitude du management du service paie : caractère discrétionnaire dans l'attribution du télétravail, absence de communication, maladresse relationnelle, réponse donnée à l'IT erronée :
 - la climatisation n'était pas opérationnelle,
 - il n'y a pas de VMC dans le bureau,
 - les salariés ne se sont pas vu inviter à travailler dans d'autres locaux,
 - la solution alternative proposée et non réalisée, pour une mise en place le lundi 17/08/20, est arrivée le vendredi 14/08/20 alors que l'épisode caniculaire se terminait.

FO rappelle la réalisation à venir du DUERP (aussi bien pour les risques physiques et psycho-sociaux) au sein du service paie. Pour les élus, la situation a pourri.

La direction lit sa réponse à l'IT du 20/08/20, basée sur les informations données par les 3 responsables des services paie présents lors de cet événement, laquelle est donc presque totalement contestée par le CSE. Elle reconnaît qu'il n'y avait pas de présence RH pendant cet épisode et que ce n'est qu'un recueil d'informations validé par les 3 responsables et sans aucune volonté de déformer la réalité. **FO** déplore que la direction ne fasse systématiquement que des contre-enquêtes basées sur les dires de l'encadrement, allant à l'encontre des propos des représentants du personnel et pouvant constituer une entrave à leur mandat. **FO** indique que l'intention de déformer la réalité est révélée puisque dans la réponse les éléments sont faux ou omis. Le CSE demande à la direction d'enquêter à nouveau auprès des salariés et d'en informer l'IT, ce qu'elle refuse de faire. La direction reconnaît le dysfonctionnement constaté dans le service paie, affirme qu'il faudra gérer mieux à l'avenir les problèmes de ce type, mais ne veut plus intervenir sur ce sujet. Il est confirmé par la direction que M. MOLKO est bien le responsable du service paie, bien qu'il soit un prestataire extérieur, et qu'il lui appartient donc de manager ce service et de prendre les décisions, y compris pour les demandes de télétravail, ce qu'il aurait donc dû faire durant l'épisode caniculaire...

- Une élue témoigne que le DUERP ne présente aucun plan d'action canicule alors que l'IT dans son message l'a sollicité ! La direction le reconnaît et s'engage à le mettre à jour et à le présenter en CSE.
- Le CSE se donne le droit de réponse et communiquera à l'IT l'extrait du PV de CSE sur ce point prouvant que la réponse de la direction était entachée d'erreurs.

6) Réunion extraordinaire demandé par les élus.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

Le point a été évoqué précédemment en point 5. Il n'y avait personne pour prendre la présidence d'une réunion extraordinaire du CSE Siège cette semaine-là. La direction rappelle qu'elle ne la refuse pas quand c'est nécessaire et possible.

7) Plan d'action canicule.

Le point a été évoqué précédemment en point 5. Il sera établi et présenté en CSE avant la fin de l'année.

Les points 8 à l'ordre du jour a été traités plus tard après le point 13 service paie.

9) Point sur le PSE au Siège.

On est dans la phase de gestion des départs contraints. 1 mesure d'âge, 18 départs volontaires + 2 substitutions ont été validées. 69 départs contraints avec des propositions individuelles de reclassement : 13 se sont positionnés sur une proposition de reclassement ; 32 ont validé le refus d'un reclassement ; 15 ont laissé passer le délai de réflexion, ce qui est assimilé à un refus ; 9 sont en cours de délai de réflexion.

44 licenciements notifiés, dont 23 ont adhéré au congé de reclassement.

La direction n'a pas eu le temps de fournir un état des départs avec motif demandé par **FO** et s'en excuse.

FO constate qu'avec les démissions et les licenciements (plus de 100 départs) il y a des « trous » dans les services et que les effectifs du Siège ne correspondent plus aux effectifs d'arrivée notés dans l'accord PSE. Cela peut laisser penser que le PSE ne concerne pas 126 mais près de 200 salariés du Siège.

Des dysfonctionnements sont signalés par les élus durant le mois d'août :

- Lettre de licenciement non reçue.
- Mauvaise compréhension de certains sur la date de versement du solde de tout compte.
- Impossibilité de joindre Altédia.
- Mauvaises informations données aux salariés (par Altedia ou la direction) sur les dates de versement de l'indemnité supra-légale.
- Certains salariés se sont vu proposer des entretiens à plus de 150 km de leur lieu de travail, alors que le réseau d'agence Adecco ainsi que de la demande de locaux au mairie, devaient l'éviter. Qui prend en charge les frais de déplacement ?
- Impossibilité de joindre un référent RH sur le Siège.

La direction indique que les périodes covid 19 et vacances d'été n'ont pas arrangé les choses.

- Demande d'explication par **FO** sur le fait que des salariés volontaires pour quitter l'entreprise (PDV ou TFC) se le sont vu refuser parce que leur poste n'est pas supprimé, alors que leur départ, conformément à l'accord PSE, aurait pu "sauver" d'autres salariés, notamment de l'exploitation, concernés par le PSE. Pour la direction, le processus du PSE a été strictement respecté car la clef était la catégorie socio-professionnelle. **FO** cite un exemple fictif : un DRH volontaire à la TFC se l'est vu refuser alors qu'un cadre magasin qui aurait dans son ancienne vie été DRH aurait pu être intéressé... La direction indique que tous les cas doivent être gérés au cas par cas pour le PSE, qu'une gestion différente pourrait être réalisée après les départs du PSE et qu'en ce moment elle a à gérer plus de mécontentements de salariés non concernés par le PSE que de ceux qui sont concernés.

10) Point sur la reprise de l'enseigne par Mobilux.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

- Point à date : audience d'homologation demain 08/09/20 au Tribunal de Commerce de Bobigny, en présence de 2 représentants du CSEC. Une information consultation est prévue quand l'autorité de la concurrence aura donné son avis.
- Suite au rachat par Mobilux, que deviennent les entités comme Conforama Holding ? Que deviennent les salariés de ces entités ? Vont-ils rejoindre Confo France ? Aucune décision « à date ».
- Les « Master franchises » continuent leur belle vie.
- « Mon lit et moi » a été repris par le groupe Maison de la Literie.
- La comptabilité des sociétés « corporate » aurait été externalisée le 1^{er} septembre 2020 et des consultants sont déjà sur le siège, affirment des élus du CSP comptable. La direction n'est pas au courant... et reviendra vers nous ! Cependant ce sont des salariés de Conforama France qui vont se retrouver sans travail. Pour la direction, ils ne font pas partie du PSE.
- Y a-t-il des personnes du Codir qui ne sont pas Confo France ? Réponse : oui ! Mme BALANANT (directrice commerciale conforama.fr et sourcing), M. XEMARD (directeur juridique et fiscal) et M. GUIGNER (DRH). Aucune décision n'est prise à leur sujet, à ce jour.
- SISL reste en l'état. Une convention sera établie pour que les salariés puissent continuer à travailler pour Conforama.

11) Restaurant d'entreprise.

- Depuis la reprise : combien de couverts par jour en moyenne ? Réponse : environ 100.
- Comment est réalisé le respect des mesures barrières durant la prise de repas (désinfection entre chaque prise de repas, écart entre les personnes ...) ? Réponse : la DRP est passée, ils font ce qu'ils peuvent, avec leurs moyens. Les gestes barrière sont bien respectés. Pas d'embouteillage dans le restaurant. Les élus témoignent qu'il n'y a pas de désinfection entre chaque prise de repas : si un salarié est porteur du virus, il pourrait postillonner... Pour la direction il n'y a eu aucune consigne là-dessus donnée par la direction de la prévention des risques. Une élue confirme que la note ministérielle ne mentionne rien à ce sujet. Cependant la direction s'engage à poser la question au gérant de la cantine.
- Comment envisage-t-on la reprise de septembre si tous les salariés reviennent ? Réponse : toutes les préconisations seront respectées. Mise à disposition d'une salle pour permettre à ceux qui ne mangent pas au restaurant de pouvoir le faire.
- Les salariés se plaignent à nouveau de la qualité gustative des plats. Réponse : on est actuellement sur un fonctionnement dégradé, les plats sont basiques et la direction reconnaît que ce n'est pas formidable.

12) Prime service Paie.

La direction répond aux questions des élus et explique que c'est une prime exceptionnelle et donc discrétionnaire, elle n'est pas soumise à des règles. Son montant (qui va de 250 à 1500 €, selon un salarié) est laissé à l'appréciation du manager. Elle a pour objet unique de récompenser les salariés qui ont été impliqués dans la mise en place du nouveau logiciel de paie (tests, recette, démarrage). Il y a eu le versement sur la paie de juillet. Pour l'établir, les absences de novembre 2019 à fin février 2020 ont été prises en compte. Les salariés concernés ont été reçus par le management, sauf ceux qui étaient absents (maladie, maternité, CP). On indique à la direction le problème des salariés qui ont moins participé au projet « paie » pour pouvoir assurer le travail normal à la place de leurs collègues qui eux y participaient : pourquoi cette injustice ? Le CSE dénonce le clientélisme à la base de ces attributions « à la tête du client ». **FO** constate et apprécie que la fin des travaux a été (pour une fois) anticipée puisque le projet n'est pas encore terminé.

13) Service Paie.

La direction informe les membres du CSE qu'elle n'a rencontré MM. Molko et Souhard que vendredi dernier.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATIONS SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

- Explication sur le retard d'envoi des chèques restaurant (car nous avons aussi des salariés qui ont des tickets restaurant). Réponse : le problème de cash a eu un impact sur le paiement des factures. Les TR ne sont édités qu'après le paiement de la facture. Il a pu y avoir également des problèmes de livraison (retard et vol). Les TR seront bientôt dématérialisés par une carte et directement mis sur le compte des salariés et ce problème ne se posera plus. Les élus indiquent que les TR sont utilisés aussi pour acheter de la nourriture et que certaines tolérances chez certains commerçants n'existeront plus. Les montants des TR ont été prélevés sur la paie et toujours pas distribués. **FO** rappelle que des salariés de MAISON DEPOT SAINT BONNET DE MURE attendent toujours leurs TR de février et de mars 2020. Il y a eu le même problème ailleurs et la direction s'engage à le résoudre très rapidement.
- Pour les personnes maintenues par le contrat de prévoyance (longue maladie), peut-on savoir pourquoi le document à remplir par le médecin et devant être retourné par le salarié rapidement pour maintenir les versements, reçu le 30 juin par le service paie, n'a été communiqué que vers le 11 août aux salariés ? La direction précise qu'il s'agit d'incidents isolés puisqu'ils ne concernent que 2 salariés.
- Feuille de paie à Zéro : explications ? Il se peut qu'il s'agisse d'IJSS à récupérer, explique la direction, ou de documents non transmis par la CPAM. Les élus déplorent que les salariés ne soient pas prévenus et que des contrôles systématiques ne soient pas opérés quand un salaire est très nettement différent du salaire habituel. Pourtant, la direction avait indiqué que des alertes devaient être mises en place.
- Quelles vont être les actions de la DRH face aux erreurs sur les feuilles de paie qui se poursuivent et qui sont devenues un véritable calvaire pour les salariés ? La direction répond qu'il faut embaucher : 3 CDD vont rejoindre l'équipe paie. **FO** demande : pourquoi des CDD ? Réponse : il faut attendre la fin du processus de reclassement interne pour pouvoir embaucher des CDI au cas où aucun salarié ne se positionnerait pour être reclassé au service paie.
- Le nombre de remontés sur les soucis de salaire sont importants, il n'y a aucune visibilité sur les paies ! Chaque demande nécessite 2 h de travail pour les étudier et les résoudre. Les élus membres du CSEC font remarquer à la direction et s'indignent que le responsable de la paie ait fait savoir « qu'il en avait marre de recevoir des emails sur les erreurs de paie ». Il est normal que les salariés aient des explications.
- Quel est le nombre de corrections encore en cours et allez-vous contrôler que toutes les feuilles de paie depuis la mise en place du nouveau logiciel paie soient reprises et vérifiées ?
 - Période de confinement sans reprise d'activité : pas de souci.
 - Période de confinement avec activité partielle : trop d'erreurs, de manque à percevoir, de période non déclarée ; impossibilité pour le salarié de comprendre sa feuille de paie et de savoir ce qui a été réellement pris en compte.

La direction indique que c'est un travail impossible à faire, il y a trop de bulletins de paie à contrôler. Ce n'est pas obligatoirement la faute du service paie mais aussi de l'administration.

- Est-il possible d'avertir les salariés quand les soucis seront corrigés et surtout sur quel mois les rectifications auront lieu ? Bon nombre de salariés sont revenus vers nous pour indiquer que on leur a répondu que cela sera pris en compte par le service paie... mais lorsque la feuille de salaire suivante arrive : rien n'a été rectifié ou ils ne comprennent pas la correction.

Il faut que les salariés reviennent vers le service paie.

- Nous avons signalé que pour un cadre, un travail de 1h valait une prise en compte de 3h30 : cela a-t-il été corrigé et régularisé en paie pour les salariés concernés ? Réponse : toutes les corrections ont été réalisées.
- Nous avons aussi demandé que Pléiades ne reflète pas pour les personnes activées un cumul des heures mais bien la réalité des périodes travaillées : en effet si je travaille trois demi-journées, selon la façon dont la période est renseignée sous Pléiades, nous pouvons être perdants. La saisie en fin de semaine permet de ne pas compter samedi et dimanche en chômage partiel, ce qui est différent d'une saisie en début de semaine.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

La direction réaffirme que toutes les corrections ont été régulièrement faites.

Les élus indiquent qu'il reste des erreurs. Un élu affirme ne pas avoir retrouvé le montant de ses heures travaillées et parle de travail dissimulé.

- Quand M. Souhard va-t-il enfin nous remettre les fameux Verbatim ? Nous sommes en effet en désaccord avec ses méthodes de calcul et souhaitons ses supports explicatifs afin de lui expliquer en retour le pourquoi de notre désaccord. Réponse : pour la direction, aucune non-conformité n'a été constatée par la DIRECCTE. La direction nous invite à reposer la question à M. SOUHARD au CSEC.
- Au sein du service paie, qui succède à Laurence CRE, chef de groupe démissionnaire en juillet 2020 ? Qui managera son équipe ? Réponse : nous attendons la fin du processus de reclassement interne. Se pose la question du maintien ou non de ce poste de chef de groupe. La direction ne sait pas indiquer quel est le rattachement effectif actuel de cette équipe.
- Communication de l'organigramme actuel (avec le nom des personnes en poste et les postes vacants). Réponse : pas d'organigramme à jour, prévision de recrutement de 4 CDD, attente de la fin du PSE pour reclasser des salariés ou embaucher des CDI. La direction confirme à **FO** qu'il y aura donc bien 4 nouveaux CDI au service paie à l'issue du processus de reclassement interne, que ce soit des salariés reclassés ou des embauches.
FO rappelle à la direction que l'on est encore loin du compte, dans le plan du PSE il doit y avoir la création de 10 postes de gestionnaires paie et 5 ou 6 de gestionnaires administratifs.
- Enquête RPS : quand l'enquête RPS au sein du service paie sera-t-elle lancée ? Qui la mènera : à défaut d'une instance CSST, les anciens membres du CHSCT ? Réponse : 2 options sont proposées par la direction. Attente de la constitution de la CSSCT ou mobilisation rapide de 2 élus (n'appartenant pas à ce service). Le médecin doit être associé à cette enquête. La direction rappelle la démarche de ce type d'enquête. Recherche de salariés volontaires (si possible non élus) qui répondront à un questionnaire. La restitution se fera aux 2 personnes de la DRH et aux 2 membres du CSE responsables de l'enquête, ainsi qu'au médecin du travail. Le rapport est transmis au responsable du service concerné, qui doit proposer des plans d'action correctifs. Il y a ensuite un debriefing à l'ensemble du service et au CSE. La direction demande le nom de 2 élus volontaires pour tenir ce rôle. Elle confirme, à la suite d'une question de **FO**, que le temps passé en réunion par les 2 élus sélectionnés ne sera pas imputé aux heures de délégation. Christine POISSON et Johanna GUIST sont les 2 élues mandatées par le CSE pour cette mission.
- Quand les compteurs de pointage (récup...) seront-ils mis à jour ? La direction répond que les régularisations sont faites à la main, une par une, et cela prend beaucoup de temps.

8) Calcul des RTT suite au confinement.

La direction prend la décision de maintenir une égalité de traitement entre cadres et non cadres. Les jours de RTT seront donc octroyés comme si les salariés avaient été présents pendant l'activité partielle.

Dans le même ordre d'idée **FO** pose une question concernant la PFA : est-ce que la PFA sera amputée de la période d'activité partielle ? La direction répond que la PFA ne sera pas prise en compte en tant qu'absence mais que le montant de celle-ci sera, lui, amputé pour tenir compte des 30% de salaire non versés pendant l'activité partielle. **FO** revendique auprès de la direction que la PFA soit intégralement maintenue, en expliquant que les salariés ayant déjà vu leur salaire amputé n'ont pas à subir une 2^{ème} peine. La direction note cette revendication et la transmettra pour avis au directeur de la paie.

Les élus font remarquer qu'il y a eu un problème avec la mutuelle. La direction indique que la mutuelle groupe s'applique à tous les salariés et que son problème sera résolu dès que la salariée remplira son dossier pour la mutuelle.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATIONS SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

14) Service marketing.

- Communication de l'organigramme actuel : le seul disponible est celui sur intranet.
- Enquête RPS : quand l'enquête RPS au sein du service marketing sera-t-elle lancée ? Qui la mènera, à défaut d'une instance CSSCT, les anciens membres du CHSCT ?
La responsable a été informée de la procédure. On pourra organiser une réunion ensemble et réaliser l'enquête RPS service marketing simultanément avec celle du service paie. Christine POISSON et Johanna GUIST sont les 2 élues mandatées par le CSE pour cette mission.
- Les élus s'interrogent à propos de la nouvelle campagne de pub avec une ex-Miss France et deux personnes TV :
 - Quelle est l'agence qui a proposé ce concept ?
 - Qui a validé ce choix ?
 - Mobilux a-t-il validé cette dépense ?
 - A-t-elle été financée avec les fonds du PGE ?
 - Quand cette campagne a été commandée ?
 - Quel est le montant de cette campagne ?
 - Pouvons-nous quantifier le retour sur investissement dans ce genre de campagne : par exemple par rapport à la campagne avec le magicien et le petit sumo, quel est le retour sur investissement ? Avons-nous constaté un accroissement du CA, plus de fréquentation dans les magasins ?

Nous ne vous cachons pas que les retours que nous avons actuellement que ce soit au niveau des magasins ou des salariés du siège ne sont pas très positifs, les salariés se demandent :

- Si nous avons vraiment les fonds pour cela ?
- Pourquoi l'entreprise continue-t-elle à gaspiller de l'argent alors que nous étions à la limite du dépôt de bilan, que nous avons des soucis avec le logiciel de paie, que le PSE a failli ne pas pouvoir être financé ?
- Si nous continuons dans des stratégies qui non jamais été bénéfiques pour l'entreprise sous la conduite de mégalos encore dans les murs,
- Nous mettons en avant des produits qui ne sont pas disponibles en magasin,
- Nous n'avons pas de stock en magasin,
- Le choix des personnes est très discutable, notamment pour Marc L qui est plus un représentant de brosse à dent,
- Le sentiment que l'agence de Pub qui travaille pour Conforama ne propose que des concepts has been.

La direction indique que : l'opération « CONFO A MOI » a débuté le 25/08/20, qu'elle est une reprise des « Exclusifs Conforama » réalisés en 2019. Ils avaient permis une progression du chiffre d'affaires de 17%. Initialement prévue pour 04/2020 elle a été repoussée pour la rentrée avec le début des nouvelles docs, afin d'attirer les clients dans nos magasins et de répondre à leurs demandes. Le coût est de plusieurs millions d'euro, la dépense ayant été validée par MOBILUX. La 1^{ère} semaine le trafic en magasin a progressé de 9.5 %. La 2nd semaine il y a eu une baisse en raison des indisponibilités marchandises.

Les élus font remarquer que les clients étaient venus avec leur chèque cadeaux avant le 31/08/20 date limite de validité, et en raison des indisponibilités ont dû repartir avec des accessoires. Qu'il n'y avait pas de vendeurs cuisine dans certains magasins et que les clients sont partis à la concurrence car ils auraient dû faire 25 km pour faire leur projet chez Conforama. Pas de marchandises, les vendeurs se font « incendier » et le client part ailleurs. Pourquoi ne pas avoir attendu 10/2020 ? Il n'y a pas de stock ! C'est peut-être le cas, indique la direction mais nous devons être présents aujourd'hui sur le marché. La reprise est difficile car certains de nos fournisseurs n'ont pas repris leur pleine activité de production. Une élue du CSE confirme que certains engagements ont été trop tardifs, les marchandises en grand import sont parties sur 07/2020, que les délais de livraisons sont incompressibles et qu'aujourd'hui les marchandises qui arrivent en magasin sont déjà

Les CR FO ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

vendues. On reconstruit nos stocks en magasin. But n'a pas nos problèmes de cash. La direction confirme la validation de la campagne.

15) Service Commercial.

À la suite du PSE mais également aux démissions, le CSE demande que nous soit communiqué le nouvel **organigramme du service commercial (organisation à l'issue du PSE).**

Le service commercial est impacté, la directrice est entrain de redistribuer les familles de produits.

FO ne comprend pas et interpelle la direction : si la cible de l'effectif a été atteinte, pourquoi une nouvelle distribution des familles alors qu'elle avait été définie dans le plan du PSE lors des informations/consultations des CE et CHSCT ? La direction indique qu'il y a eu des départs imprévus. **FO** conteste en indiquant que la répartition des familles de produits avait été définie en fonction de la charge de travail (tableaux des charges de travail des chefs produit et assistantes) et qu'une modification ne pouvait être faite. Seule l'attribution des postes selon la répartition doit être faite et non la répartition des familles de produits. La direction confirme que la répartition des familles de produit est en cours en fonction des chefs de produits présents.

16) Présentation du CODIR de la DSI.

Il s'agit des n-1 de Guillaume LEPETIT, il y a toujours eu un comité de direction à la DSI.

17) Droit à la déconnexion.

Les élus demandent qu'un rappel soit fait aux responsables de service. En effet, certains salariés nous remontent quelques dérives depuis l'épisode Covid, notamment des appels le dimanche sur des portables personnels. La situation financière de l'entreprise, le mode de fonctionnement actuel, etc... ne doivent pas pour autant faire oublier que nous devons rester vigilants sur le sujet : nous ne polémiquerons pas plus sur le sujet dans la mesure où le service concerné va faire l'objet d'une enquête RPS. La direction répond que ce point sera certainement évoqué durant l'enquête RPS qui y sera faite.

18) SST.

- Combien de SST sont-ils présents sur le siège ?
Il y a 40 en tout hors Torcy. Seulement 30 dont la formation était valable jusqu'en 2020. 20 recyclages programmés en 2020 (26 et 30 novembre). Les tableaux seront mis à jour.
- Leur présence dans les locaux a-t-elle été planifiée en tenant compte de leurs périodes de télétravail de chacun ? Réponse : un point sera fait auprès des directeurs quand ils accordent le télétravail.
- Ne faut-il pas lancer une campagne de recrutement de nouveaux SST ? Réponse : des formations initiales seront programmées mais pas avant 2021.

Des kits de protection anti-Covid seront fournis aux SST.

L' élu **FO** témoigne avoir perdu son habilitation depuis 2015, n'ayant jamais été convoqué aux recyclages ou ayant été convoqué durant des réunions de CCE dont il faisait partie à l'époque. Il demande à être retiré des listes SST, son mandat de DSC **FO** ne lui laissant pas le temps d'envisager de refaire le cycle complet de formation SST.

Les points 19 et 21 sont inversés

21) Point sur les Arcs.

Les 2 appartements ont été vendus 151716.75€ pour l'un et 144480.55€ le second, par un informaticien et un notaire et les abonnements ont tous été résiliés.

*Les CR **FO** ont pour seul objectif d'informer les salariés, avec objectivité et dans les meilleurs délais, de tous les débats auxquels nous participons. Ils ne sont pas des outils de propagande ni de dénigrement des autres organisations syndicales.*

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSE SIEGE SOCIAL du 07 septembre 2020

19) NAO / Augmentations.

- Des augmentations individuelles sont-elles prévues en 2020 sur le siège ? Non.
- La reprise des NAO de 2019 va elle se poursuivre sur 2020 ? La direction ne sait pas !
FO montre un pessimisme certain quant à une reprise de négociations de NAO, y compris pour 2021, quand on constate la lenteur du directeur du développement social à mettre en place des accords négociés depuis 6 mois !

20) Subvention CSE.

- Nous demandons la méthode de calcul appliquée à la suite du confinement et les différences de versements.

En raison de la prise de congé de la responsable, la direction reviendra vers le CSE à la prochaine réunion.

- Comment sont ou seront prisent en compte les rectifications de paie sur les subventions ?

Cela se fait automatiquement car elles sont calculées sur les masses salariales de chaque mois.

22) Questions diverses

Pour **FO**

- Assistante sociale : Où en est-on ? Remplacement ? Les salariés doivent s'adresser à qui ? Si la charge de travail a été répartie : Comment la charge de travail a été répartie ? Compensations ? Communications aux salariés Conforama ? Quand ?

La direction indique qu'après un retour de congé de maternité, l'assistante sociale est une nouvelle fois en congé maternité. Il n'y aura pas de remplacement de l'assistante sociale. Actuellement la charge de travail est répartie sur d'autres salariés du service paie.

- Mission handicap : Pourquoi rien n'a été fait depuis le départ de Clélia responsable handicap ? A ce jour, aucune modification n'a été faite sur les coordonnées (intranet, affichage, bureau, téléphone, ...) ? Qui est la nouvelle responsable de la mission handicap Conforama ? Point sur l'accord Mission Handicap 2018/2020 ? Point sur les négociations accord Mission Handicap 2021/2023 ?

La direction indique qu'une prestataire est actuellement en place 2 jours par semaine. Les membres de la commission de suivi de la mission handicap en seront informés. Les élus demandent qu'une indemnisation puisse être prévue à leur égard.

Prochaine réunion ordinaire du CSE : le 7 octobre 2020. Une réunion extraordinaire sera planifiée pour désigner les membres de la CSSCT.