

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

Cette réunion du CSEC s'est tenue en mode mixte. Les représentants de la direction sont :

Thibault SELLIER (directeur du développement social et futur président du CSEC), **Olivier GUIGNER** (DRH et président temporaire du CSEC), **Daniel SUEUR** (DRH Exploitation), **Aziz ARAM** (responsable des affaires juridiques), **Éric BOSMANS** (DAF), **Corinne BOHBOT** (directrice du développement humain), **Florence BALANANT** (directrice marketing et e-commerce), **Erwan CORBEL** (directeur catégorie Brun-Gris), **Laurent SEIFERT** (directeur commercial). Le Cabinet APEX/ISAST est présent.

Journée du 14 octobre

1. Approbation du projet des procès-verbaux des réunions du CSEC des 7 et 8 juillet 2021.

Point reporté à la demande de la direction.

2. Information en vue d'une consultation sur la situation économique et financière de l'exercice comptable 2019/2020 et les perspectives de l'année fiscale 2020/2021 - Restitution du rapport Apex. Voici les conclusions du rapport du cabinet APEX :

Deux déclarations FORCE OUVRIERE sont lues au tout début de la séance. La première, qui est intitulée « Alerte psychologique sur le dépôt logistique de Saint Georges », dénonce vigoureusement les méthodes de management toxique sur ce site, subies depuis plusieurs mois par les salariés. La direction répond avoir pris connaissance du dossier.

La seconde déclaration fustige la direction sur son immobilisme à revaloriser les classifications des groupes et niveaux de G2 à G3N1 au SMIC. La direction attend les négociations en branche.

Les conclusions du rapport APEX

	L'exercice comptable 2019/2020	Les perspectives 2020/2021
Les incidences	<ul style="list-style-type: none">- La crise sanitaire- Un lourd PSE- Cession de Conforama à Mobilux	<ul style="list-style-type: none">- Crise sanitaire- PSE, toujours en cours
Indicateurs commerciaux	<ul style="list-style-type: none">- 16 % d'entrées (10 000 en 4 ans)- Recul de -22% des ventes- Recul important des ventes, plus particulièrement en meuble et en blanc. Le gris pèse désormais 4.2 % des ventes globales contre 6.8% en 2017.- Forte dégradation de la marge, plus marquée sur le Brun et le gris (durcissement des conditions d'achat dans un contexte de crise financière).- Le segment G1 génère 70% de la marge commerciale pour 53% des ventes.	<ul style="list-style-type: none">- 7 % d'entrées à fin juin 2021- Amélioration du Tx de transformation- Hausse constante de paniers et prix de vente moyen.- A fin juin 2021, les ventes hors internet progressent de 11,3 %. Elle profite au segment G1 qui pèse désormais 56% des ventes.- La marge commerciale se redresse de près d'un tiers, conduisant à une amélioration du taux de marge commerciale de +3,2 points, qui concerne tous les segments.- Le segment G1 génère plus de 80% de la croissance.
Indicateurs commerciaux en ligne		+18 % de fréquentation sur le Web Conforama, avec un Tx de conversion en nette augmentation.

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

Stocks	<ul style="list-style-type: none">- 28% de stock en moyenne à fin octobre 2020, avec un recul historique de -65 % pour le gris.	<ul style="list-style-type: none">- Le niveau de stocks remonte depuis février 2021, mais ne renouent pas encore avec les niveaux historiques.- Depuis le mois de juin, le stock est revenu à un niveau normal, à l'exception de quelques familles de produits.
Politique commerciale		La Direction commerciale déploie sa stratégie qui vise à compenser les volumes par une diversification de l'offre, la montée en gamme, par le « mix produits » et les prix, recentré sur le G1, renforcement de sa position de discounter en termes de Top Confo, RAB...).
L'EBITDAR (NB : indicateur de performance financière, avec coûts d'occupations...	<ul style="list-style-type: none">- Seulement 4 % des magasins ont un EBITDAR supérieur à 1 M€- 78 % des magasins ont un EBITDAR inférieur à 600 k €.- 16 magasins ont un EBITDAT négatif.	A fin juin l'EBITDAR est quasiment multiplié par 3. Seul le magasin des ULIS est en EBITDAR négatif.
Frais de personnel	<ul style="list-style-type: none">- Recul de 20%, nettement plus important que les effectifs, bénéficiant des mesures d'activité partielle. Le recul de la force de vente explique plus de la moitié de la baisse des frais de personnel, alors que cette population est moins visée par les suppressions de postes du PSE mais a connu des départs naturels d'ampleur.	<ul style="list-style-type: none">- A fin juin 2021, ils ont progressé de 9% notamment sur la vente et les dépôts, mais reposent largement sur l'intérim. La part des effectifs précaires pèse désormais 19% de l'effectif ETP total, atteignant un niveau inquiétant.
Résultats d'exploitation	<ul style="list-style-type: none">- Tous magasins confondus, le résultat d'exploitation du réseau se dégrade fortement en 2019-20 (déficit de plus de 174 M€), après ceux de près de 100 M€ les deux années précédentes.	<ul style="list-style-type: none">- Net redressement, l'équilibre d'exploitation n'était pas encore acquis à fin juin avec 10 M€ de REX. Un résultat d'exploitation de 11 M€ est en effet requis pour atteindre l'équilibre d'exploitation et couvrir l'ensemble des coûts de structure, y compris les charges financières dans les prochaines années.

Conclusion sur les perspectives 2021 :

Les comptes consolidés IFRS indiquent quant à eux que Conforama atteint l'équilibre à fin juin avec un EBITDA courant de 20 M€, lequel repose essentiellement sur les gains de marge et les économies de coûts.

Les positions de cash restent bien orientées à fin juin 2021 de même que les projections à fin décembre 2021 : la position de cash à fin août est meilleure que prévue (+14 M€). Ces flux de cash intègrent la reconstitution des stocks sur l'année 2021 et 25 M€ de Capex (investissements en

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

magasins, IT et logistique notamment), qui restent pour autant très faibles au regard des enjeux qui se posent à l'enseigne. Après 3 années de coupes drastiques dans les investissements, ces derniers devront être nettement revus à la hausse pour remettre le réseau à niveau, le moderniser et l'adapter aux dynamiques des zones d'implantation.

Après un exercice de transition, marqué par une cession et une crise sanitaire, qui démontre malgré tout une grande capacité de résilience, Conforama devrait pouvoir se projeter de façon sereine à l'avenir. **Le redressement spectaculaire opéré par l'enseigne depuis son rachat nécessite d'être pérennisé puis suivi par le déploiement d'une stratégie cohérente, qui repositionne durablement Conforama comme un acteur incontournable sur ses marchés, fidélise ses clients tant sur le réseau physique que sur internet, sécurise ses salariés et les embarque dans les projets de l'entreprise.**

- Cela passe par une réflexion partagée autour de la vision du magasin de demain : l'enjeu majeur sera de renouer avec une fréquentation accrue de ses magasins et une croissance profitable de ses ventes, notamment par une stratégie commerciale et omnicanale cohérente, qui n'a pas encore été présentée.

- Cela passera également par une réflexion sur la place des salariés dans cette stratégie, tant en termes de reconnaissance que de parcours professionnels, compte tenu des traumatismes vécus depuis près de 4 ans maintenant. **Il devient urgent que la direction du Groupe Mobilux et de Conforama partage de façon transparente sur sa vision et sa feuille de route, et redonne confiance aux femmes et aux hommes qui en forment l'ADN, en leur donnant à voir quelle place leur sera accordée à l'avenir (métiers, compétences, rémunérations...) et en renouant avec un dialogue social serein et constructif.**

Les membres du CSEC interpellent la direction sur **les ventes de marchandises en marge négative** qui impactent la guelte des vendeurs. Pourquoi a-t-on des produits en marge négative alors que la loi l'interdit en dehors de la période des soldes ? Tous les magasins confrontés à ce problème disposent-ils d'un code solde qui rémunère le salarié sur le CA et non sur la marge ? En effet, dans certains établissements, l'utilisation de ce code solde est interdit aux vendeurs. La direction se dit surprise que la guelte négative générée par une marge négative soit déduite de la rémunération du vendeur. A aujourd'hui, il est dénombré 17 codes produits en marge négative. Un groupe de travail est actuellement sur le sujet pour apporter une solution à long terme. **FO demande que les états de gueltes soient systématiquement donnés aux vendeurs à chaque fin de mois pour vérifier leur bulletin de paie. FO insiste : il n'est pas normal que des vendeurs ayant 20, 25 ou 30 ans d'ancienneté soient complétés au SMIC.**

3. Présentation du budget prévisionnel 2021-2022.

Le budget prévisionnel n'a pas encore été validé par le conseil d'administration. Ils reviendront vers l'instance pour le présenter. La direction table sur une croissance faible du chiffre d'affaires en 2021-2022 avec une amélioration de la rentabilité et une accélération des investissements sur les magasins. L'exercice étant commencé et le budget n'étant pas finalisé à ce jour, **les membres du CSEC demandent que les cadres soient payés à objectif atteint sur le 1^{er} trimestre de l'exercice 2021-2022. Il en va de même pour tous les vendeurs payés à objectif qui n'ont rien reçu pour le mois d'octobre.** Le DRH exploitation répond vouloir neutraliser le mois d'octobre comme objectif atteint pour les cadres et rajoute que pour les vendeurs sous objectif, il a été demandé aux directeurs des établissements de remettre, pour le mois d'octobre, les objectifs de N-1. Certains membres du CSEC réitérent leur demande de payer à objectif atteint pour les cadres (le 1^{er} trimestre) et les vendeurs (le mois d'octobre) dans la mesure où les objectifs budgétés n'ont pas été délivrés en temps et en heure. La direction en prend note.

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

4. Information du CSEC sur la situation du bail du magasin de Colombes - Demande de mise en place d'une Commission de suivi.

Selon la direction, le bailleur a délivré en congé (dénoncé le bail) CONFORAMA pour le magasin de Colombes. Conforama l'a contesté en justice mais a été débouté. D'autres sites ont été proposés par le bailleur, sans réel attrait pour l'enseigne. La date du 30 juin 2022 est annoncée par le bailleur pour la fin du bail, ce qui étonne la direction dans la mesure où une négociation est en cours sur l'indemnité d'occupation et d'éviction ainsi que sur le planning de fermeture... La volonté de L'enseigne est de maintenir l'activité sur le magasin de Colombes le plus longtemps possible, vraisemblablement sur les 24 prochains mois, en attendant de trouver un site dans le 92 et 93. Comme dans le cas du magasin de Pont Neuf qui a connu une situation similaire dans les années 2004-2005, **le secrétaire du CSEC souhaiterait remettre en place une commission de suivi pour le magasin de Colombes, pour que l'instance soit associée aux discussions et donner aux salariés une visibilité sur leur devenir.** La direction refuse la mise en place d'une commission de suivi dans la mesure où ils remonteront régulièrement les informations auprès des instances compétentes (CSEC et CSE de Colombes).

5. Information en vue d'une consultation sur la politique sociale 2019/2020 - Restitution du rapport Apex.

Effectifs : Pour Conforama Services (SAV) : il manque 1/3 des effectifs de la cible en CDI. Comment travailler dans ces conditions ? **En effet, ce manque, dénoncé à de nombreuses reprises par FO, dégrade les conditions de travail du plus grand secteur à couvrir pour les techniciens, engendre une forte pression sur les hôtesse et hôtes téléphoniques. Des techniciens risquent de quitter l'entreprise d'ici la fin de l'année et il est impératif de faire le maximum pour les retenir, si la direction veut relancer son SAV.**

Dans les magasins : en majorité, les effectifs d'appoint (CDD, intérim...) permettent d'atteindre la cible. 800 embauches depuis le début d'année, dont la moitié en CDD. Les effectifs cible pris en compte sont ceux qui résultent du PSE, affirme la direction.

Quelle est la nouvelle cible, demande le cabinet APEX ? Aucun travail n'a été fait sur la future organisation des magasins, avoue la direction. Le DRH explique que le nouvel actionnaire a validé un vaste plan d'embauche pour les magasins, qui a donné lieu à un recrutement massif, ce qui permet de retrouver la cible, mais avec un volume trop important de contrats précaires.

Le DRH souhaite retravailler sur le sujet de la cible.

Le licenciement de la plupart des responsables de caisse a un impact sur les conditions de travail des RA, qui se retrouvent souvent contraints à faire le travail de celles-ci.

Le % de CDD et d'intérimaires a baissé.

Difficultés à recruter les jeunes « chargés de clientèle » (futurs vendeurs) en alternance (formation d'un an en distanciel manquant d'attractivité). Pour le SAV, des campagnes de recrutement de jeunes ont été lancées sur différents supports (Pôle Emploi, intérim, TikTok...). 7 apprentis en formation CFA ont été ainsi recrutés. **Notre Camarade FO du SAV, membre du CSE du CN de Compiègne, déplore ne connaître qu'un nombre de 2 apprentis et ne pas savoir qui est tuteur sur l'établissement... Il poursuit : en local, au niveau du CSE du CN de COMPIEGNE, des informations ne sont pas données et tant que ce problème perdurera, les questions seront légitimement posées en CSEC, ce qu'il déplore.**

Formation : Aucun plan ni bilan formation n'a été présenté en CSEC depuis 2019. La direction s'engage à organiser prochainement une commission formation.

Baisse sensible des moyens alloués à la formation depuis 2018. 2021 repart à la hausse (12 000 formations dont 4 000 en présentiel) mais sans certitude qu'on atteigne le niveau requis. La direction cite le taux de satisfaction des salariés ayant été en classe virtuelle : 9,3 / 10. Aucun taux

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

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

n'est fourni pour le e-learning. Il est déploré que dans certains cas, des salariés n'ont pas connaissance de l'existence de ces formations en e-learning, dont le planning est pourtant communiqué aux managers.

Notre Camarade FO du SAV demande : « les formations pour les techniciens vont-elles reprendre car ceux-ci en sont privés parfois depuis plusieurs années ? Vous demandez aux techniciens d'intervenir sur des produits qu'ils ne connaissent pas ». La direction note le point...

Conditions de travail : le Cabinet APEX a visité 6 établissements et en a questionné tous les salariés. Principales conclusions : 1° Difficulté à stabiliser les effectifs, entraînant sous-performance et détérioration des conditions de travail. 2° Très grande disparité entre les sentiments des salariés sur leurs conditions de travail, selon le magasin. **Il est remarqué notamment, sur les petits magasins où l'effectif est tendu, une polyvalence accrue et une surcharge de travail sur les métiers du dépôt, ce qui augmente significativement les RPS au sein de cette population de salariés.** **Notre Camarade FO du SAV félicite le cabinet APEX, qui a fidèlement transcrit la situation très dégradée du SAV** (notamment, incivilités et risques de violences de la part des clients) **et demande à la direction de prendre conscience de l'état psychologique des salariés du SAV.** 3° Système de guelte délégitimé. 4° Le PSE a créé des trous de compétences et de ressources. 5° Pour la logistique, la situation dégradée des ressources entraîne des risques pour la santé des salariés.

La direction réagit. Son engagement est de diminuer le taux de précarité pour parvenir à un taux « normal » de 12%. Pour le DRH exploitation, l'attractivité de Conforama, atteinte par le PSE, va redémarrer, par un travail de fond. Le DRH se montre optimiste pour l'avenir, sans nier les problèmes soulevés par le cabinet APEX, qu'il remercie pour son travail.

Notre Camarade FO de SAINT-ETIENNE souligne les dérives du management dans certains magasins et les problèmes d'instabilité des effectifs, qui contribuent à dégrader les conditions de travail et à ne pas retenir des salariés compétents. En effet, les avantages moindres par rapport à une période passée expliquent que certains intérimaires préfèrent le rester, ce choix apportant une meilleure rémunération. Notre Camarade FO de ROANNE déplore et dénonce la nouvelle clause de mobilité géographique dans les contrats. La direction répond que la mobilité est de fait par la jurisprudence, il n'est pas nécessaire que cette clause soit inscrite sur les contrats de travail pour faire valoir cette mobilité sur un secteur géographique défini, lié à son bassin d'emploi.

Le recueil d'avis ne peut pas se faire aujourd'hui, explique le secrétaire du CSEC, vu les nombreuses questions posées.

6. Consultation du CSEC sur la saisine du Tribunal Judiciaire de Meaux en référé, en procédure accéléré au fond et au fond concernant les multiples entraves aux attributions du CSE Central.

A l'issue d'une suspension demandée par le secrétaire du CSEC, la délibération n° 1 est lue, dénonçant une fois de plus tous les manquements de la direction (absence d'information et de consultation pour le changement du logiciel de paie, sur le déploiement des projets achats rapides, scan & go, LAD, drive, bouton SAV...). Tous ces dispositifs impactent fortement les rémunérations et les conditions de travail. De plus, la direction n'a ni informé ni consulté le CSEC sur les orientations stratégiques et la BDES n'est plus à jour depuis septembre 2019. Pour ces raisons, le CSE engage une procédure pour faire suspendre la mise en œuvre du nouveau logiciel de paie, solliciter la mise à jour de la BDES et la mise en œuvre de l'information et consultation du CSEC sur les orientations stratégiques, la situation économique et la politique sociale de Conforama, et de faire constater l'entrave. Cette délibération est soumise au vote. **Résultat : FO, CGT et CFDT votent pour la délibération**, la CGC s'abstient « pour donner une chance à la nouvelle direction ».

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

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

Journée du 15 octobre

7. Information en vue d'une consultation sur le projet de remplacement des produits gris dans plusieurs magasins tests - Lecture et vote d'une délibération pour engager une procédure judiciaire. *Le président regrette qu'une délibération pour engager une procédure judiciaire soit d'ores et déjà annoncée alors que le projet n'a même pas été encore communiqué.*

La direction souhaite arrêter le Gris, jugé non rentable et n'offrant pas de perspective de croissance. Les clients ne pensent pas forcément à CONFORAMA pour acheter un ordinateur.

Notre Camarade FO de CHERBOURG explique que si aujourd'hui les clients désertent le rayon Gris, c'est parce que nous n'avons pas une gamme attractive et cohérente : 4 ordinateurs portables Thomson référencés avec des configurations obsolètes, des unités centrales sans disque dur SSD, des imprimantes sans les cartouches associées à vendre, des tablettes sans les folios adaptées... CONFORAMA n'a pas su prendre le bon virage lorsque le marché du PC est arrivé à maturité, il aurait fallu diminuer le nombre de références au lieu de blinder nos étalages de PC portables qu'on bradait pendant les soldes, détruisant le peu de marge générée dans l'année. Il aurait fallu éviter, sur un même prix de vente, de mettre plusieurs PC portables de marques différentes avec la même configuration technique... Une multitude de choix qui noyait le client au détriment d'une montée en gamme cohérente... Aujourd'hui, il n'y a pratiquement plus de stocks, plus de communication sur ce rayon. Le secrétaire du CSEC rajoute que ce n'est pas d'aujourd'hui que la direction projette de cesser l'activité du gris : en 2013 la direction projetait également de faire des tests sur l'offre G2 avec pratiquement le même discours.

La direction propose des solutions de remplacement, testées dans 16 magasins jugés représentatifs : parois TV (Blois, Nancy, Angers, VSG), extension du Siège (Orléans, Auxerre, Bour en Bresse), mini mobilier (Montargis, Anglet, Coignières, Caen), zones événementielles (Valence, St Nazaire, Orgeval, Montpellier, Meaux). Il s'agit de mesurer si ces tests permettent de récupérer autant de CA et de marge que l'offre actuelle. Démarrage des tests en février 2022 pour environ 6 mois. Si le test est concluant, le déploiement à l'ensemble des magasins se ferait par la suite, dès septembre 2022, après une seconde consultation.

Notre Camarade FO de ROANNE témoigne que des rayons G2 restent souvent avec des vendeurs ayant quitté l'entreprise sans être remplacés, alors que des vendeurs G1 le sont systématiquement dès le moindre arrêt maladie et sont de plus en plus complétés. Le G2 est donc devenu le parent pauvre, avec toutes les conséquences négatives sur les rémunérations.

Le secrétaire du CSEC affirme craindre une modification insidieuse de l'organisation, des conditions de travail et de l'architecture des rémunérations, que la direction devra assumer par des mesures d'accompagnement. Il craint en fait que **l'entreprise se dirige vers la polyvalence, comme c'est le cas dans les magasins BUT, mais dans lesquels les vendeurs sont moins nombreux.** Quand un vendeur G1 vendra un pouf, il ne sera pas disponible pour vendre un canapé, au détriment de sa guele.

Notre Camarade FO de ROANNE pense, citant son expérience personnelle, que les clients seront frustrés par la fin du Gris alors que Conforama s'occupe traditionnellement de tout l'équipement de la maison. En supprimant la famille du Gris, on appauvrira inéluctablement les magasins en provoquant et alimentant un moindre trafic, malheureusement déjà amplifié par les innombrables sites web !!!

Le secrétaire demande :

- Quels critères pour le choix des magasins tests ? Réponse : représentatifs en taille, ne nécessitant pas ou nécessitant peu de travaux particuliers pour effectuer les tests.
- Pourquoi ces familles cibles ?

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

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

- Combien de vendeurs Gris au total ?
- Les appros Gris seront-elles maintenues dans les autres magasins ? Oui mais pas de certitude sur les quantités.

Conséquences sociales : proposition d'avenants temporaires aux vendeurs concernés par le test.

- Pour les 4 vendeurs qui ne vendent que du Gris (Meaux et VSG) : des avenants leur seront proposés pour les affecter à une autre famille ou un autre métier. Rémunération garantie durant le test (par rapport à N-1 voire N-2), y compris pour les vendeurs de la famille accueillant le vendeur Gris nouvellement affecté si le poste n'est pas vacant dans la BAE.
- Pour les 43 vendeurs qui travaillent déjà sur d'autres familles : poursuite du contrat actuel mais sans le Gris.

Notre Camarade RSC FO affirme que les 2 vendeurs gris de COIGNIERES qui vendent aussi du Blanc ne sont pas rémunérés pour cela. Leur avenant temporaire mentionnera-t-il qu'ils restent vendeurs Gris ?

Notre Camarade FO de CHERBOURG met en avant plusieurs problèmes. Contrairement au tableau fourni par la direction, le magasin de CAEN ne dispose pas de 16 vendeurs avec gueltes ouvertes sur tout le magasin, mais de plus d'une vingtaine de vendeurs avec des contrats sectorisés. On compte 3 vendeurs spécifiques micro avec un système de rémunération différent de celui des vendeurs Blanc/Brun. Le fait que le directeur de Caen ait ouvert les gueltes du G2 aux 3 vendeurs micro-informatique pose déjà des problèmes d'égalité de traitement dans la structure de rémunération, puisque ces derniers disposent de par leur contrat d'un fixe 10 à 15 fois plus important que les vendeurs G2. Rajouter à cela des vendeurs dans un rayon existant va diminuer d'autant la rémunération de l'ensemble de l'équipe. Pour la direction, « on verra » pour chaque magasin à l'issue du test. Le Camarade FO de CHERBOURG s'inquiète également des risques psychologiques liés au changement de métier. Quid pour la « hot line » de la DNSAV si le Gris disparaît ? Pour la direction, le volume d'activité de la DNSAV était déjà en baisse mais il y aura forcément un impact mécanique. Réponse très floue de la direction : d'autres activités seraient proposées à ce service pour pallier cette baisse certaine... Le secrétaire du CSEC met en doute la justesse des chiffres fournis dans le tableau qui cartographie la répartition des vendeurs CDI dans les magasins test. **Que se passe-t-il si un vendeur refuse de signer l'avenant temporaire ?** La direction ne donne aucune garantie... et affirme qu'il n'y a pas de raison de ne pas signer ces avenants ! Et après le test, demande notre Camarade RSC FO ? Un bilan sera présenté au CSEC... Le secrétaire poursuit : les vendeurs Gris qui se sont vus contraints de vendre d'autres produits, faute de stocks, n'ont pas vu contractualisée cette nouvelle activité. La direction confirme que **le Gris sera cependant maintenu dans la Market Place !!!**

Accompagnement des vendeurs par des passerelles métier vendeur Gris -> vendeur EMRTV (9 jours en présentiel + e-learning), vendeur G1 ou G3 (6-7 jours en présentiel + e-learning), vendeur cuisine (12 jours présentiel + e-learning), hôte de caisse ou services (présentiel + e-learning), magasinier (idem).

La direction est extrêmement peu crédible quand **rien n'est dit sur les rémunérations après test des salariés ayant opté pour un changement de métier tel que magasinier ou hôte de caisse.** « Après les tests, on verra » ... ce leitmotiv de la direction n'est absolument pas convaincant.

Finalement la direction réfléchit à voix haute à une solution pour les vendeurs refusant l'avenant temporaire : les maintenir en Gris dans un autre magasin en espérant qu'ils changeront d'avis une fois le test réussi dans leur magasin d'origine... Comment faire si dans leur contrat ces vendeurs n'ont pas de clause de mobilité ? Pour la direction, cette clause n'est pas indispensable si l'on est dans le même bassin d'emploi.

COMPTE-RENDU D'INFORMATION SYNDICALES

CSEC ordinaire des 14 et 15 octobre 2021

Après une suspension demandée par le secrétaire, celui-ci demande à quel moment commencera la consultation car le projet, selon le CSEC, n'est pas abouti ? La direction répond qu'elle a la volonté d'engager un dialogue social « *serein et constructif* ». Pour cela, elle veut apporter un maximum de réponses à nos questions et faire les choses « *en bonne intelligence* ». Donc, elle propose une **consultation fin décembre au plus tard**, ce qui entraîne une nouvelle suspension demandée par le CSEC. A son issue, le secrétaire du CSEC lit **une 2^{nde} délibération, dans laquelle le CSEC craint des impacts importants de ce projet sur la rémunération, la charge et les conditions de travail, voire des risques de sortie de l'entreprise de salariés, impacts qui peuvent concerner, en sus du personnel de vente, des salariés du support, de la logistique, du SAV, des achats, du commerce...** Le CSEC décide donc d'avoir recours à une expertise du cabinet APEX-ISAT pour étudier et analyser ces conséquences sur la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés. Le CSEC souhaite que cette expertise perdure jusqu'à la fin des tests afin qu'elle prenne en compte le bilan de ceux-ci. La direction émet des réserves juridiques car selon elle, l'expertise ne peut avoir lieu qu'avant la consultation sur la phase de tests. Pour « *border* » les choses de manière concertée, elle propose donc aux organisations syndicales la négociation d'un accord de méthode, ce que les 4 RSC acceptent. Le vote de la délibération a lieu : **délibération votée à l'unanimité**. En conséquence, aucun vote pour une procédure judiciaire n'est engagé.

- 8. Point d'étape sur le déploiement du Drive. Le secrétaire considère que ce point (qui est une extension du projet initial) nécessite une Consultation - Lecture et vote d'une délibération pour engager une procédure judiciaire.** *Le président considère que le CSEC est réputé avoir été consulté sur le drive les 10 et 11 mai 2021 et avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai d'information/consultation.*

Après le test dans 5 magasins en juin 2021, des points d'amélioration ont été proposés. D'ici fin 2021, seront ainsi déployés au niveau national : l'intégration automatique des rendez-vous dans Mercure (gain de temps) ; le suivi des statistiques ; le renvoi au client d'un SMS sur demande (touche F5), à J+3 et J+8, afin d'optimiser la gestion des encours. Nouveau lot pour 2022 : rendez-vous magasin pour emport différé ; rendez-vous camionnette. **Le secrétaire du CSEC rappelle qu'un tel projet de déploiement, puisqu'il est une extension du projet originel, nécessite une consultation.**

- 9. Information du CSE C sur la situation immobilière du magasin de Nice suite au litige avec la Préfecture des Alpes Maritimes.**

Une bonne décision est tombée : Conforama Nice peut continuer à exploiter sur une surface de 5 300 m²

- 10. Point sur la PFA 2021 : la PFA sera-t-elle impactée par les fermetures des établissements de novembre 2020 et de mars à mai 2021 ?**

L'activité partielle sera neutralisée et la PFA sera payée à taux plein ! Le secrétaire du CSEC remercie le Président pour cette bonne nouvelle.

Les autres points de l'ordre du jour ne sont pas traités, faute de temps.