

PV REUNION ORDINAIRE
DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE SIEGE FEU VERT
DU LUNDI 17 FEVRIER 2025

Présents :

Direction : Marion PERRIN-DESSEIGNE

Membres présents : Philippe CHALENCON, Jean-Paul COCHINHO, Arlette LOPES, Stéphane DAIGNE, Audrey KODJABACHIAN, Laurence THOMAS, Laurence JALAMION, Ivan REVAIS, Corentin HUBERT, Malika BENAMAR, Muriel BONNARD

Absents excusés : Guillaume ALEXANDRE (RS)

Ouverture de réunion : 9h30

1. Lecture et approbation du PV de la réunion ordinaire du 20 janvier 2025

Le PV est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2. Informations Economiques

- CA succursales comparables janvier 2025 vs janvier 2024 : -0.2% (avec une différence calendaire de -0.3%) et 98.3% de l'objectif.
- CA succursales en cumul : +2.5% (avec une différence calendaire de +0.9%) et 97.9% de l'objectif.
- L'OP N°1 « *Les rendez-vous hivernaux* » se tient du 2 janvier au 25 février : -50 % sur le pneu Feu vert (jusqu'au 28 janvier), puis -30% sur le deuxième pneu Continental (à partir du 29 janvier).
- Après un début de mois difficile, la vague de froid enregistrée à partir de la troisième semaine a permis un atterrissage honorable : +1.5% par rapport à N-1 en marge, et 98.7% de l'objectif.
- Le freinage et la révision se portent bien, à respectivement +10% et +4.6%. Un ralentissement est à noter sur le pneu : -6.7% en volume et -2.9% en CA.
- Les indicateurs prioritaires (ratio, contrat entretien et financement) progressent quasiment tous par rapport à N-1.
- Une accélération des ventes de batteries (+5.7%), et un résultat plus difficile sur les chaînes et chaussettes (-16%) ont été enregistrés.

3. Activités Sociales et Culturelles

Droit d'accès des nouveaux retraités aux avantages du CSE

Le CSE demande que les nouveaux retraités bénéficient d'un droit d'accès aux avantages du CSE pendant une période de trois ans après leur départ en retraite. Les avantages concernés sont ceux de la plate-forme Leeto et du catalogue Casino Evasion. L'application de cette mesure débutera à compter du 17 février 2025 et ne sera pas rétroactive.

Cette proposition est approuvée à l'unanimité des membres présents.

Bilan financier de la période transitoire 2024 et budget prévisionnel 2025

Le CSE procède à la présentation du bilan financier, qui porte sur une période transitoire de neuf mois (du 01/04/24 au 31/12/24).

- Budget de fonctionnement : le résultat est déficitaire, à -7 276 € (vs +1 230 € l'année dernière). Le montant des recettes est inférieur de 10 000 € par rapport à N-1. Les dépenses ont diminué de 3 000 €.
- Budget œuvres sociales : le résultat est déficitaire, à -34 557 € (vs 4 000 € à N-1). Les recettes s'élèvent à 57 559 € (vs 97 574 € à N-1). Les dépenses restent stables, à hauteur de 93 000 €. Les postes importants sont les cartes cadeaux (43 004 €) et Casino Evasion (20 000 €).
- Au 31/12/2024, le solde en banque s'élève à 139 281,53 €, qui se décomposent comme suit : 175,12 € pour le compte courant LCL œuvres sociales ; 57 141,91 € pour le compte courant Leeto œuvres sociales ; 60 866,85 € pour le compte courant LCL fonctionnement ; 21 097,65 € pour le compte livret LCL.
- La possibilité de transférer 10 % du budget de fonctionnement vers le budget œuvres sociales sera étudiée par le CSE.

Le budget prévisionnel de 2025 est ensuite présenté.

- Budget de fonctionnement : les recettes s'élèvent à 28 176 € et les dépenses à 18 454 €, soit un bénéfice net de 9 723 €. Le solde s'établit à 70 589,35 € au 31/12/2025. Les dépenses prévisionnelles incluent des frais liés à Casino, aux repas, aux déplacements, au site internet et à Leeto.
- Budget œuvres sociales : les recettes s'élèvent à 96 000 € et les dépenses à 77 750 €, soit un bénéfice net de 18 250 €. Les postes de dépenses sont les suivants : Casino Evasion, la fête des mères / pères, les cartes de mariage / naissance, Noël (80 € par salarié et 50 € par enfant), les excursions de Lyon, la journée multi-activités, la participation sport vacances naissance, Maréchal Fraîcheur, la subvention cinéma, le calendrier de l'Avent et le box de jeux.

Le bilan financier de la période transitoire 2024 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

Le budget prévisionnel 2025 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

4. INFORMATIONS DIRECTION

➤ **Information projet évolution d'organisation Direction Réseau**

- L'objectif du projet étant que les directeurs régionaux prennent en charge à la fois une population de succursales et une population de franchisés. Ceci leur permettra de passer plus de temps avec leurs équipes et d'optimiser le volume de kilomètres parcourus. Le nombre de DR (16) restera inchangé.
- La date cible pour ce projet : le 1^{er} octobre 2025. Dans le cadre du prochain budget, le nombre de RRCA (référents régionaux commerce atelier) sera augmenté à 16 afin d'égaliser le nombre des DR. Ainsi, le binôme DR – RRCA pourra être remis en place.
- Un cabinet a été diligenté par la Direction afin d'accompagner ce projet.
- A partir du 1^{er} mars, des changements seront mis en place à la tête du réseau : Éric Viau prendra en charge l'intégralité de l'animation des deux réseaux historiques ; Thomas Philippe s'occupera de la partie franchises de l'organisation actuelle et Mathieu Vial du réseau de succursales. Pierre-Yves quittera l'animation du réseau et prendra la tête de la direction technique. Quant à Jean-Philippe Gautriaud, il animera les 10 RRCA. Les moyens généraux seront hébergés à la direction technique.

Remarque des élus : Les collègues sont globalement favorables à ce redécoupage. Quel accompagnement et quelle période d'adaptation sont prévus à l'intention des DR ?

Réponse : Le détail de la cartographie et des rituels managériaux sera présenté aux DR au mois de mars. Des binômes de DR succursales et de DR franchisés seront constitués afin de permettre à chacun de s'acculturer au métier de l'autre. En avril, un séminaire sera organisé avec les DR, puis des modules de formation sur les outils seront mis en place.

Remarque des élus : Les fiches de postes et les objectifs cadres seront-ils redéfinis en cours d'année ? Des avenants sont-ils prévus pour les DR, en lien avec leurs changements de missions ?

Réponse : Les missions des DR resteront inchangées. Si toutefois il fallait faire une modification, cela ne poserait pas de problème. En revanche, des KPI communs intégrant les spécificités des deux modes d'exploitation (notamment la variabilité de la rémunération) seront mis en place.

Remarque des élus : Que ferez-vous en cas de réticence de la part des DR ?

Réponse : Les situations seront traitées individuellement, au cas par cas, l'objectif étant que tout le monde prenne part au projet.

Remarque des élus : Ce sujet doit faire l'objet d'une information-consultation du CSE, car il implique des modifications des conditions d'emploi ou de travail (article L.2312-8 du Code du Travail).

Réponse : Ce point sera bien inscrit en tant qu'« *information-consultation* » à l'ordre du jour de la réunion de CSE du mois de mars.

➤ **Information ouverture négociations Télétravail**

- La première réunion de négociation en vue d'un accord sur le télétravail s'est tenue le 6 février dernier. Celle-ci a permis de fixer le calendrier des négociations avec les trois organisations syndicales représentatives de l'entreprise (CFTC, CFDT et FO).
- La deuxième réunion a eu lieu le 13 février. Les deux prochaines réunions sont planifiées le 5 mars et le 12 mars.

Remarque des élus : Quelle est la tendance de la Direction sur le sujet ?

Réponse : Lors de la première réunion, un bilan a été établi sur le nombre de personnes qui ne font pas de télétravail et de celles qui effectuent une ou deux journées de télétravail, ainsi que les jours de télétravail les plus pratiqués par entités.

La Direction a dressé les constats suivants :

- la vigilance est de mise concernant le recours au télétravail en lien avec l'agilité organisationnelle et la dynamique collective.
- une hétérogénéité importante des modalités de télétravail est observée selon les directions.
- le télétravail représente un intérêt pour le collaborateur et pour l'entreprise (attractivité et rétention).

La Direction envisage donc de maintenir le télétravail, mais selon de nouvelles modalités. Dans la poursuite des négociations, la Direction se positionnera sur une proposition de nombre de jours de télétravail.

Remarque des élus : Il a été dit à une partie des collaborateurs d'un service que désormais, ils ne pourraient plus bénéficier que d'une seule journée de télétravail ; il ne s'agit donc pas d'une volonté de leur part.

Réponse : L'accord ouvre la possibilité pour un salarié en CDI à temps plein de bénéficier jusqu'à deux jours de télétravail, sur validation managériale. Un manager peut toutefois estimer que cette modalité de travail n'est pas idéale par rapport aux impératifs de réunions et au sens de l'équipe.

Remarque des élus : Dans certains open spaces de 20 à 30 personnes, il est impossible de travailler le lundi, jour de la semaine où tout le monde est présent. Des réorganisations de services ont eu lieu depuis le Covid, ce qui a donné lieu à des répartitions différentes dans les bureaux.

Réponse : Globalement, les effectifs ne sont pas plus importants en 2025 qu'avant la mise en place du télétravail. Notre objectif vise la remobilisation, avec des équipes communément présentes, en trouvant un juste équilibre entre l'intérêt de l'entreprise et celui des collaborateurs.

- **Point Agenda Social : commissions du 1^{er} trimestre 2025**
 - Cinq commissions sont planifiées : une commission d'établissement - CSSCT siège (7 mars) ; quatre commissions centrales d'entreprise : la commission formation (18 février), la commission égalité professionnelle (18 mars), la CSSCT centrale d'entreprise (11 mars) et la commission information et aide au logement (19 mars).

5. Objectifs 1^{er} trimestre exercice 2025

Les objectifs d'EBITDA fixés par la direction n'ont pas été atteints par le réseau au 1^{er} trimestre malgré une nette progression par rapport à l'année passée. Ces objectifs semblent trop ambitieux et basés sur une stratégie fortement axée sur des conditions hivernales très rigoureuses, ce qui n'a pas été le cas. De nombreux collaborateurs du réseau voient leurs primes impactées. Nous craignons que cela n'impacte au final également les primes variables des collaborateurs du Siège sur cet exercice.

Quelle est le sens de cette stratégie ? Pourquoi un plan de secours n'a-t-il pas été prévu dès la fixation des objectifs ?

Réponse : Aucun collaborateur n'a perdu de prime en moyenne au premier trimestre de l'exercice. Les primes moyennes versées en centres sont plus importantes que l'année dernière (+15.6%) malgré la non-atteinte de l'objectif, sur une population comparable.

L'entreprise est très sujette aux conditions météorologiques, en particulier l'hiver. Pour élaborer le budget, nous prenons en compte la moyenne des ventes (chaînes, pneus, etc.) sur les cinq dernières années. Toutefois, lorsque les prévisions – par exemple, celles liées aux chaînes - ne sont pas réalisées, d'autres éléments viennent le compenser (batteries, essuie-glaces, etc.). Il n'est donc pas pertinent de réfléchir uniquement en termes de spécificités hivernales des budgets.

Quant aux résultats du Siège, ils s'apprécieront à la fin de l'exercice.

6. Téléphonie Ring Central :

6.1 Lors de la réunion ordinaire du CSE siège du 22 avril 2024, nous avons demandé l'accès au cahier des charges du nouveau système de téléphonie mis en place. Nous remarquons que ce cahier des charges n'a toujours pas été transmis au CSE. Nous rappelons à la direction l'obligation de clarté qu'elle a vis-à-vis du CSE.
Pourquoi ce cahier des charges n'est-il toujours pas transmis ? Nous demandons une transmission pour le mois de février.

Réponse : La Direction a déjà apporté une réponse à cette question (cf procès-verbaux des CSE siège d'avril et mai 2024).

Remarque des élus : Nous sommes gênés que la Direction ne souhaite pas répondre favorablement à notre question, car elle relève de son obligation de clarté.

Réponse : Il n'existe aucune obligation de l'entreprise de fournir un document de gestion au CSE. Nous vous invitons à nous préciser vos questions sur ce sujet, la Direction étant tout à fait disposée à y répondre.

Remarque des élus : Nous ne comprenons pas pourquoi vous ne nous communiquez pas ce document. Le cahier des charges pourrait notamment nous informer sur les points qui génèrent de l'inquiétude, notamment les pratiques d'écoute mises en place par les managers.

Réponse : Cette préoccupation est légitime, mais ce n'est pas le cahier des charges qui est en mesure d'y répondre. Nous rappelons que ni les RH ni les managers n'ont la volonté de mener des actions qui enfreignent les règles vis-à-vis des équipes concernées.

6.2 Écoutes téléphoniques : Nous avons noté que des écoutes seraient réalisées à des fins de formation et d'amélioration de la qualité de relation client. Combien d'écoutes ont été réalisées ? Dans quels services ? Qui sont les personnes habilitées à mettre en place ces écoutes ?

Réponse : Il convient de distinguer le périmètre du réseau et celui du siège social.

- Dans le réseau : il est prévu un projet d'amélioration de la qualité relation client, dans le cadre duquel des écoutes téléphoniques sont envisagées.
- Au siège : pour Feu Vert Entreprises et la hotline informatique, il n'est pas prévu de projet d'écoute téléphonique selon la même approche. Au sein de ces services, il s'agit pour un salarié expérimenté d'être écouté par un collègue nouvellement embauché afin que ce dernier bénéficie de ces mises en situation. Il se peut également qu'un salarié nouvellement embauché soit écouté par un de ses collègues ou son manager dans le cadre de sa formation.

Toutefois, l'écoute managériale est actuellement suspendue à la réponse du prestataire concernant la demande de fonctionnalités de prévention du salarié qu'il est écouté.

7. Calcul des primes Cadre sur objectifs annuels

Certains collaborateurs se plaignent de ne pas avoir eu l'intégralité de leur prime annuelle alors que leurs objectifs personnels ont été atteints. Quelle en est la raison ?

Réponse : En cas de problématique individuelle, le collaborateur doit se rapprocher de son manager. S'il n'a pas obtenu de réponse satisfaisante, il est invité à s'adresser à la Direction RH.

Remarque des élus : Certains managers font valoir que, même si tous les objectifs ont été atteints, la prime individuelle ne pourra pas être versée intégralement, au motif que cela ne se fait pas dans leur service. Pourriez-vous nous dire dans quels services la prime est systématiquement inférieure à 100% ?

Réponse : La Direction n'a identifié aucun service en particulier et veillent à l'homogénéité de l'évaluation.

Remarque des élus : Si un collaborateur satisfait à l'intégralité des objectifs qui lui ont été fixés, perçoit-il 100 % de sa prime ?

Réponse : La question de l'atteinte des objectifs reste à l'appréciation managériale. Il n'y a aucune consigne mathématique en la matière. La prime est versée entre 80 et 100 % pour des objectifs globalement atteints.

Remarque des élus : 100% des objectifs atteints ne veut donc pas dire 100% d'obtention de la prime. Cette prime est finalement subjective et nous déplorons cet état de fait. Quand on parle d'augmentation individuelle vs augmentation collective, on sait à quoi s'en tenir. En revanche dans le cas d'une prime cadre il n'est nullement indiqué ou précisé que celle-ci reste à l'appréciation du manager.

8. Absentéisme Siège

8.1 Arrêts longue durée : combien sont les collaborateurs absents depuis plus d'un mois ? Comment la direction garde le contact avec ces collaborateurs ? Quel accompagnement est prévu lors de leur retour en entreprise ?

Réponse : Cinq salariés sont en arrêt de travail maladie depuis plus d'un mois au siège. Les managers sont invités à garder le contact avec le salarié absent afin de prendre de ses nouvelles. Si nécessaire, la direction RH ou le pôle HSE peut contacter le salarié afin de recueillir des informations sur la durée de prolongation ou sur une éventuelle reprise. Une visite de pré-reprise peut être sollicitée par le salarié auprès de la médecine du travail, afin de préparer la visite de reprise dans les meilleures conditions. A l'issue de la visite de reprise, le médecin du travail peut émettre des préconisations d'aménagements, qui sont ensuite transmises au manager. La Direction accompagne ce dernier afin de veiller à la bonne application de ces préconisations.

Tout salarié ayant des questions peut solliciter la Direction RH ou le pôle HSE.

Remarque des élus : Un récapitulatif de la démarche à suivre pourrait être adressé aux collaborateurs concernés.

8.2 Quel est le taux d'absentéisme par service sur 2024 ?

Réponse : La réponse sera apportée lors de la réunion de CSSCT du 7 mars.

8.3 Les collaborateurs ont-ils accès à tout moment à une ligne dédiée à l'écoute des risques psychosociaux ? Si oui, quelles sont les modalités d'appel ? Si non, quand cette ligne peut-elle être mise en place ?

Réponse : La Direction RH est à l'écoute de tout salarié du siège qui aurait besoin de s'exprimer en toute confidentialité sur sa situation. Dans le cadre de la mutuelle d'entreprise obligatoire, il est mis à disposition des salariés une ligne téléphonique qui inclut un service de soutien psychologique 24h/24 et 7 jours/7.

9. DUERP Siège / RPS

9.1 Nous remarquons que le DUERP siège mis à jour en juin 2024 n'a pas la qualité de celui des centres. Quelle en est la raison ?

9.2 Quand prévoyez-vous une mise à jour sérieuse du DUERP ? Nous rappelons l'obligation légale de sécurité que l'employeur a vis-à-vis de ses employés. Le DUERP est un moyen d'évaluation des risques essentiel pour prévoir les plans d'action nécessaires à la sécurité des employés.

Nous souhaitons voir dans cette mise à jour un traitement différencié des zones de risque par unités de travail : bureaux, escaliers, atelier, risques routiers, travail à l'extérieur du siège...

Réponse : Un travail de refonte des DUERP a été engagé en 2023 par le pôle HSE. Une priorisation a été faite sur l'actualisation des DUERP des 180 établissements du réseau, puis de la plate-forme logistique. Les perspectives d'actualisation du DUERP du siège seront présentées lors de la CSSCT du 7 mars.

10. Formations siège

10.1 Quelles sont les formations demandées par les collaborateurs lors des entretiens annuels ?

10.2 Lesquelles seront prises en compte et pour combien de salariés ?

10.3 Quel est le plan de formation professionnel 2025 pour les salariés du siège ?

Réponse : 230 demandes de formation ont été effectuées, par 162 collaborateurs.

Parmi les formations demandées, on retrouve des sujets classiques tels qu'Excel ou les langues (anglais, espagnol, etc.). Les formations en management sont d'ores et déjà prises en compte dans le plan de développement des compétences (PDC).

Un retour sera fait aux managers début mars afin qu'ils puissent informer les collaborateurs. Le budget pourrait être révisé en cours d'année, afin de permettre à davantage de collaborateurs de s'inscrire à des formations.

Remarque des élus : Au prochain CSE, il serait souhaitable que nous ayons communication des formations qui seront dispensées et de celles qui ne pourront pas l'être.

11. Congés maternité / parental / paternité

11.1 Quelles sont les procédures à respecter pour toute demande ?

Réponse : Les procédures pour informer l'employeur répondent au cadre légal en vigueur (cf sites internet service-public.fr et travail-emploi.gouv.fr). Il convient d'envoyer un courrier incluant l'ensemble des informations requises en fonction des trois situations, en lettre recommandée avec A/R ou en remise en mains propres contresignée.

Concernant les réponses ci-après : il s'agit de synthèses à titre indicatif : nous invitons tout salarié qui aurait un projet pour un de ces types de congé à se rapprocher de la Direction RH, en vue d'obtenir auprès de Sérgolène Pierrecy des réponses personnalisées au regard de sa situation individuelle."

11.2 Quelles différences entre les 3 ?

11.3 À quel salaire s'attendre lors de ces congés ?

Réponse : Il s'agit dans les trois cas d'une suspension du contrat de travail.

- S'agissant du congé parental total, aucun salaire n'est versé.
- Le congé paternité ne donne pas lieu au versement d'un salaire, mais à celui de l'IJSS. Le calcul de l'IJSS s'effectue en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (3 925 € en 2025). Pour les salaires inférieurs à ce plafond, l'IJSS vient compléter le salaire ; pour les salaires supérieurs, c'est le plafond qui est appliqué.
- En ce qui concerne le congé maternité : pendant les 45 premiers jours (pour les employés et les agents de maîtrise) ou les 90 premiers jours (pour les cadres), l'IJSS est versée selon un certain plafond. Si ce plafond ne couvre pas l'intégralité de la rémunération, l'employeur complète la différence. Passé le délai de 45 ou 90 jours, c'est la prévoyance qui prend le relais.

11.4 La mutuelle est-elle maintenue ?

Réponse : La mutuelle est maintenue en congé maternité, paternité et parental temps partiel : la cotisation employeur est maintenue et la cotisation salariale est prélevée sur le bulletin de paie.

Pour le congé maternité, le prélèvement de la cotisation sur le bulletin de paie donne lieu à un net négatif : dans ce cas, la salariée peut demander qu'un virement mensuel soit effectué.

Dans le cadre du congé parental total, l'affiliation à la mutuelle est suspendue. Si la salariée choisit de poursuivre avec cette mutuelle, elle doit prendre en charge la cotisation employeur et la cotisation salariée pendant la durée du congé.

11.5 Qu'en est-il du 13^{ème} mois, de la prime cadre, de la participation ou de l'intéressement ?

Réponse : Pour les trois types de congés, le 13^{ème} mois et la prime cadre font l'objet d'un calcul, avec un prorata au temps de présence effectif.

S'agissant de la participation et de l'intéressement, pour le congé paternité et maternité, il n'y a pas d'impact au prorata. Pour le congé parental, un calcul est effectué au prorata du temps de présence.

12. Mails reçus en-dehors des heures de travail :

Certains salariés reçoivent des mails automatiques (Microsoft, engagement opérations commerciales...) les dimanches ainsi que de temps en temps des mails de collaborateurs en-dehors des heures de travail.

Pouvez-vous faire déplacer l'envoi des mails automatiques pour qu'ils n'arrivent pas le dimanche ?

Quelle communication sera faite pour rappeler les heures et jours de travail du personnel du siège ?

Réponse :

- Ce n'est pas parce qu'un courriel automatique est envoyé un samedi ou un dimanche qu'il est attendu sa lecture ou son traitement au moment de l'envoi.
- Il serait possible de bloquer la réception des mails automatiques de Microsoft pendant une période ; cependant, ceux-ci seraient perdus et ne pourraient pas être redistribués ultérieurement.
- Les managers du siège seront sensibilisés sur les modalités préconisées d'envoi de courriels (en leur rappelant la fonctionnalité « planifier l'envoi »).

13. Postes et mouvements au siège :

Quels sont les postes actuellement à pourvoir au siège ?

Quels collaborateurs ont quitté l'entreprise depuis janvier, et pour quelles raisons ?

Réponse :

- 11 postes (CDD et CDI) sont à pourvoir au siège : auditeur-comptable à la DAF, chef de projet digital learning à la DRH, responsable services et partenariats / innovation et relations presse à la Direction Com / Marketing, responsable de création et direction artistique à la Market Com, chargé de recrutement régional à la DRH, gestionnaire de rendez-vous à FVE, technicien support niveau 1 à la DSI, auditeur opérationnel à la DAF (deux postes), ingénieur production à la DSI et développeur Java API à la DSI.
- 2 départs ont eu lieu au mois de janvier : un à la DOSI et un à la Direction OP Groupe.

Fin de réunion à 12h50

Fait à Ecully le 17 03 2025

Ivan REVAIS
Secrétaire du CSE SIEGE



Marion PERRIN-DESSEIGNE
Présidente du CSE SIEGE

