

PV REUNION ORDINAIRE

DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE SIEGE FEU VERT

DU LUNDI 24 MARS 2025

Présents :

Direction : Marion PERRIN-DESSEIGNE

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

Absents excusés : Laurence JALAMION, Jean-Paul COCHINHO, Guillaume ALEXANDRE

Ouverture de réunion : 14h30

1. Lecture et approbation du PV de la réunion ordinaire du 17 février 2025

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

Lecture et approbation du PV de la réunion extraordinaire du 20 février 2025 – *Point ajouté à l'ordre du jour*

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

2. Informations Economiques

- CA succursales comparables février 2025 vs février 2024 : -0.6% (avec une différence calendaire de -3.1%) et 98.1% de l'objectif.
- CA succursales en cumul : +1.9% (avec une différence calendaire de +0.1%) et 98% de l'objectif.
- L'Opération « *Les rendez-vous hivernaux* » s'est tenue du 2 janvier au 25 février : -30% sur le deuxième pneu Continental.
- L'Opération « *Coup double* » a eu lieu du 26 février au 25 mars : un pneu acheté, un pneu offert sur la marque Rovel.
- En semaine 1, une bonne dynamique des batteries et un redémarrage de l'activité du pneu ont été enregistrés.
- En semaine 2, un business correct est à souligner, porté par les batteries et les balais d'essuie-glaces ; le pneu est revenu à niveau.
- En semaine 3, le retour à des températures élevées a donné lieu à un arrêt des ventes de batteries et à des difficultés de business.
- En semaine 4, du fait d'un décalage important des résultats par rapport au budget, la décision a été prise de renforcer la promotion sur l'atelier.
- Une progression des ventes de batteries (+26.5%), des amortisseurs (+16%), de la distribution (6.5%), des additifs dépollution (4.8%) et des chaussettes (2.7%) a été enregistrée.

Remarque des élus : Nous sommes étonnés que les décalages calendaires liés aux vacances d'hiver n'aient pas été pris en compte région par région. Du fait que les vacances ont eu lieu au mois de mars l'an dernier et mi-février cette année, les résultats de certaines régions se sont effondrés pendant la dernière semaine de février.

Par ailleurs, la promotion pneu ne porte plus autant ses fruits qu'auparavant, car les clients attendent fin mars pour remplacer leurs pneus. Il serait préférable de la décaler début avril.

3. Activités Sociales et Culturelles

Visites culturelles

Le CSE fait état d'un nombre d'inscriptions un peu décevant par rapport aux souhaits qui avaient été recueillis par sondage. Une participation financière symbolique de 5 € par conjoint et de 2€ par enfant a été demandée ; peut-être est-ce la raison du faible nombre d'inscriptions.

Le tournoi de pétanque, prévu pour le mois de juin, est en cours de préparation. Le box ludothèque sera mis en place courant avril.

4. INFORMATIONS DIRECTION

➤ **Point Santé, Sécurité et Conditions de travail suite CSSCT Siège social du 7 mars 2025**

- Le rapport annuel 2024 et le plan d'action 2025 ont été adressés aux membres de la CSSCT et du CSE.
- Le plan d'action inclut une mise à jour du DUERP, à laquelle les membres du CSE sont invités à participer.

Remarque des élus : Nous allons mettre en place un groupe de travail avec le pôle HSE en vue de faire évoluer ce document.

Réponse : Un outil nommé Acciline sera installé au cours de l'année 2025 afin de permettre une gestion informatique dématérialisée des déclarations d'accidents du travail. L'ensemble des DUERP seront transférés sur cet outil.

➤ **Information sur l'issue des négociations concernant l'accord télétravail**

Un nouvel accord télétravail a été signé par les trois organisations syndicales le 17 mars.

Les nouvelles modalités prévoient :

- Une fixité des jours de présentiel du lundi au jeudi, avec un présentiel impératif du lundi au mercredi ; une fixité du télétravail le vendredi, et le jeudi si le salarié souhaite un second jour ;
- Une ouverture élargie aux CDD, aux alternants et aux stagiaires ;
- Une mise en place du télétravail dès la période d'essai pour tous ;
- Une ouverture pour les temps partiels à partir de 60%.

Les nouvelles modalités seront mises en place au plus tard la semaine du 28 avril. Pour ceux qui le souhaitent, l'application pourra avoir lieu dès l'envoi, après échange avec le manager. Exceptionnellement, le manager pourra autoriser un aménagement des horaires d'un collaborateur en présentiel, par exemple pour lui permettre de se rendre à un rendez-vous médical.

Remarque des élus : Que se passera-t-il pour l'intégration des nouveaux embauchés si l'ensemble de leur service se trouve en télétravail pendant deux jours ?

Réponse : Le manager fera le point au cas par cas pour assurer une intégration de qualité de ses collaborateurs. Le nouvel embauché pourra profiter de ses premières semaines pour lire les procédures de façon approfondie.

Remarque des élus : Si le nouvel embauché a besoin de communiquer avec son équipe, sera-t-il possible d'aménager les jours de télétravail de certains collaborateurs ?

Réponse : Non, cela n'a pas été prévu. Toutefois, le manager pourra aménager son agenda au cours de la première semaine d'embauche.

Remarque des élus : Nous sommes sceptiques. En termes d'intégration, il s'agit d'un point de vigilance absolu.

5. QUESTIONS - DEMANDES – RECLAMATIONS – INFORMATIONS

5.1. Organigramme des services

Réponse : Un organigramme à jour des services est disponible dans Share point : FEU VERT\Siège - Documents\SIÈGE - DOCUMENTS DRH.

5.2. Manque de place pour déjeuner les lundis

Il est possible de rajouter une rangée de tables et de chaises dans le mobil home. Pourriez-vous accéder à cette demande afin de faciliter l'organisation des prises de repas ?

Réponse : Nous avons sollicité le pôle maintenance afin d'obtenir des devis en vue d'installer une nouvelle rangée de tables et des chaises dans le bungalow. Entre trois et six tables seront ajoutées à l'extérieur.

Remarque des élus : Lors des formations, les bungalows sont souvent condamnés. Comment ferons-nous pour déjeuner dans ces cas-là ?

Réponse : Nous devons faire évoluer l'organisation, notamment en envisageant une solution dans les restaurations avoisinantes.

5.3. Référent harcèlement au Siège

Depuis la loi du 5 septembre 2018, chaque CSE a l'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel.

Un référent harcèlement a été nommé au sein du CSE Central. Pour autant, il ne faut pas confondre le référent harcèlement du CSE avec le référent harcèlement de l'entreprise.

“Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.”

La loi impose donc une obligation de nomination du référent harcèlement, et ce quelle que soit la taille du CSE, et nous en sommes dépourvus au Siège.

Réponse : Étant donné que l'entreprise compte plus de 250 salariés, elle a l'obligation de nommer un référent désigné par l'employeur : c'est Mme Perrin-Desseigne qui assume cette fonction. En parallèle, suite aux élections de 2023, un deuxième référent a été désigné parmi les représentants du personnel en CSE central, en la personne de Mme Oliveira.

Remarque des élus : Au CSE siège, une personne extérieure à la direction devrait être nommée, à qui les collaborateurs pourraient s'adresser avec plus de facilité.

Réponse : Lorsque nous serons amenés à concevoir des contenus, nous pourrions effectivement désigner un membre du CSE en tant que référent prévention.

5.4. Retour sur la téléphonie

Des écoutes ont été transmises dans le réseau à des fins de sanction. Merci de confirmer que ce n'est pas la volonté du siège.

A ce jour, aucun message n'indique aux appelants FVE ou hotline que les conversations peuvent être écoutées. Quand le message d'information sera-t-il mis en place ?

Remarque : nous notons que la direction ne souhaite pas nous communiquer le cahier des charges de la téléphonie, malgré nos multiples demandes. Ce refus engendre beaucoup de questionnements de la part des collaborateurs du siège, entraînant de la méfiance et des questions qui auraient pu être évitées avec plus de transparence. Nous rappelons une nouvelle fois le devoir de transparence de la direction vis-à-vis du CSE qui doit accéder à nos demandes.

Réponse : Aucune écoute managériale n'est pratiquée aujourd'hui, que ce soit pour les équipes FVE ou pour la hotline. Les conversations sont uniquement partagées dans le cadre de la formation des nouveaux embauchés.

Il a été convenu que la fonctionnalité d'écoute par le logiciel serait désactivée en permanence. Dès que le matériel sera disponible, chaque nouveau collaborateur sera équipé d'une prise en Y, permettant le branchement d'un casque filaire.

5.5. Travaux FVE

Nous n'avons toujours pas de date sur le réaménagement de ce service.

Nous notons qu'un nouveau recrutement est en cours. Ce nouvel arrivant n'aurait pas de place et serait installé au poste d'une personne en arrêt maladie. Que se passera-t-il lorsque cette personne fera son retour dans le service ?

Réponse : S'agissant du réaménagement des bureaux FVE, de nouveaux devis ont été demandés à différents prestataires. Si la personne nouvellement recrutée prenait ses fonctions et que la personne en arrêt de travail revenait avant la fin du réaménagement, des solutions temporaires seraient trouvées (recours au télétravail, etc.).

Remarque des élus : Aucune anticipation n'est faite dans ce service. La place du nouvel embauché doit être définie, sachant que le poste qu'il est censé occuper est celui d'une personne déjà en place.

Les collaborateurs sont fatigués de la situation et le travail perd en efficacité du fait qu'aucune solution n'est apportée. Nous souhaitons que l'organisation de cette équipe fasse l'objet d'un travail approfondi.

Réponse : C'est entendu. Des aménagements ont déjà été effectués dans l'équipe FVE. Dans l'équipe des chargés de succès clients, ce sujet prendra davantage d'importance lorsque les jours de présence en commun seront en place (fin avril).

5.6 Bornes de recharge véhicules électriques

Les cartes « WATT » semblent ne plus fonctionner. Y a-t-il une nouvelle procédure ?

Réponse : Le prestataire a opéré un changement de logiciel sans avoir prévenu ni l'entreprise ni les salariés titulaires d'une carte « My WATT. » Un contact a été pris avec le prestataire, et une communication sera faite aux collaborateurs du siège vendredi.

5.7 Port du badge

Malgré la note diffusée par la Direction, c'est une habitude qui s'est perdue au fil du temps. Pouvez-vous rediffuser cette note ainsi que les consignes de sécurité annexe ?

Réponse : Oui, un rappel sera envoyé.

5.8 Questions diverses

Sans objet.

Fin de réunion à 16h00

Fait à Écully le 11 04 2025

Ivan REVAIS

Secrétaire du CSE SIEGE



Marion PERRIN-DESSEIGNE

Présidente du CSE SIEGE

