

**PV REUNION ORDINAIRE**

**DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE SIEGE FEU VERT**

**DU LUNDI 23 JUIN 2025**

**Présents :**

**Direction :** Marion PERRIN-DESSEIGNE

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

**Absents excusés :** Guillaume ALEXANDRE, Audrey KODJABACHIAN

**Ouverture de réunion : 14h30**

**1 Lecture et approbation du PV de la réunion CSE siège ordinaire du 26 mai 2025 et approbation de la réunion CSE siège extraordinaire du 26 mai 2025**

Les 2 PV sont approuvés à l'unanimité.

**2 Info économique sur le mois de mai.**

Différence calendaire +2,3%

Total comparable pour les 158 sites feu vert et feu vert service

+3,6% par rapport à n-1

100% de l'objectif.

Au cumul, la différence calendaire est moindre à +0 2% et donc sur ce même total comparable de 158 sites.

+1,8% par rapport à n-1

98,4% de l'objectif

Ce mois de mai était marqué par l'opération commerciale 3, s'équiper Chez feu vert, du 26 mars au 3 juin avec des animations promotionnelles renforcées en cours de mois : -20% sur tout l'atelier en synthèse d'une météo qui n'a pas franchement été de saison. Un commerce difficile malgré un fort programme promotionnel.

En termes d'activité, les plus grosses valeurs :

Climatisation à 197K€

Batterie 223K€

Freinage 276K€

Pneu 239K€

Les 2 paniers les plus en retrait

2 roues -233K€

Balais d'essuie-glace -65K ?

**3 activité sociale et culturelle.**

**3.1 Cartes cadeaux**

Toutes les cartes cadeaux ont été envoyées.

C'est la première fois que le CSE envoie des E cartes.

Ce mode de transmission a plu à nos collègues

Il est possible d'avoir une carte physique qui coute 3€ de plus.

Si vous ne l'avez pas reçu, merci de regarder dans vos spams. Le CSE peut renvoyer les mails si nécessaire

### **3.2 Passassions de postes**

Le nécessaire à été fait pour le remplacement de Arlette et Laurence qui partent à la retraite. Le CSE trouve dommage que les précédents collaborateurs étant partis à la retraite n'aient pas été plus considérés par la direction. Les repas de départ n'ont plus eu lieu, il n'y a pas eu de discours ou de mail de la RH pour les remercier.

## **4 Informations direction**

### **4.1 Information sur la Commission mutuelle d'entreprise qui s'est tenue jeudi 5 juin**

Cette commission a lieu 2 fois par an.

La prochaine aura lieu en octobre

Pour mémoire, les dispositifs de contrat de mutuelle ou de contrat de prévoyance ne sont ni plus ni moins que des dispositifs d'assurance. L'assureur ne peut pas se permettre d'avoir un compte déficitaire sinon il n'est pas intéressé de travailler avec nous

Il doit y avoir un équilibre entre le niveau de cotisation que reçoit l'assureur et le niveau de prestation qu'il délivre. S'il n'y a pas cet équilibre, les cotisations augmentent.

La mutuelle est en équilibre

Concernant la prévoyance, cela fait 3 ans maintenant que nous cotisons à ce prestataire. Le compte n'est toujours pas à l'équilibre depuis le début, surtout dû au nombre d'arrêts de travail. La situation s'améliore en 2024 malgré tout. Le nombre d'arrêts de travail est croissant en France.

### **4.2 Négociation en court sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)**

L'accord actuel est en vigueur jusqu'à fin septembre 2025. Pour vous rappeler le cadre, cet accord de 2022, traite de 4 thèmes :

- la QVCT
- l'égalité professionnelle
- le télétravail
- le handicap.

Un accord sur le télétravail entre les partenaires sociaux et la direction a déjà été signé en mars 2025.

L'entreprise a engagé un diagnostic sur l'enjeu de l'insertion et du maintien en entreprise des collaborateurs en situation de handicap.

Des négociations ont été ouvertes le 17 avril 2025 pour les sujets de l'égalité professionnelle et la QVCT et sont toujours en cours.

**Question :** Quels sont les sujets qui pourraient être abordés lors de ces négociations ?

**Réponse :** Ce sont par exemple la lutte contre les inégalités Hommes/Femmes avec des sujets comme l'embauche, la promotion et la rémunération.

Il y sera négocié les moyens pour que la réglementation en cours soit appliquée.

Autre exemple sur la QVCT : la qualité des locaux sociaux (surtout dans le réseau)

Des quotas existent pour toutes les entreprises sur la proportion de collaborateurs alternants, en situation de handicap, de rapport du nombre de collaborateurs Hommes/Femmes... Des amendes existent et l'entreprise peut réattribuer les montant de ses amendes pour des actions internes visant à améliorer ces quotas.

## 5 Questions

**5.1 Suite à l'arrêt de la plateforme job and coop, il était prévu de communiquer via affichage ou mail sur les postes à pourvoir au siège. Où en êtes-vous sur le sujet ? Et quand des solutions de remplacement seront mises en place ?**

**Réponse :** Les postes à pourvoir sont affichés sur le panneau situé au-dessus de la badgeuse. Il est mis à jour tous les mois. Il serait intéressant de le positionner aussi dans les salles de pause pour une meilleure visibilité.

Ce tableau sert aussi à l'information sur les nouveaux arrivants.

### 5.2 Réorganisation de la direction réseau.

**Alors les DR ont été informés de changements prochains les concernant, mais aucune INFO ne parvient au RRCA référents régionaux commerce atelier. Malgré leurs demandes, ils sont également eux aussi concernés par les évolutions annoncées. Quand une information officielle leur sera communiquée ?**

**Réponse :** Pierre-Yves Mathelin est intervenu le 16 juin lors de la réunion RRCA. La direction souhaite que toutes les équipes réseau soient concentrées sur l'activité de cet été avec leur directeur régional actuel (succursale ou franchise).

La direction souhaite augmenter le nombre de RRCA, souhaite en attente de validation avec les prochains budgets.

Si ce budget n'est pas validé par les actionnaires, il n'y aura pas de changement de périmètre des RRCA.

Si le budget est validé, des RRCA supplémentaires seraient embauchés ce qui réduirait le périmètre géographique des RRCA et donc le nombre de centres et les déplacements.

**Question :** Les RRCA ont-ils été informés du nouveau redécoupage ?

**Réponse :** Ils sont informés qu'un nouveau redécoupage aura lieu mais n'en connaissent pas les contours. La direction ne souhaite pas communiquer à ce sujet immédiatement, ni envers les franchisés, ni envers les succursales. La priorité est de se concentrer sur la saison été.

**Remarque :** Il ne nous semble pas très crédible que l'excuse "focus business" soit invoquée. Le fait de connaître ou non le nouveau découpage ne changera pas l'issue des performances de l'été.

**Remarque :** Il y a déjà eu beaucoup de fuites, des personnes sont déjà au courant. Il est dommage que la direction n'ait pas changé son axe de communication pour mieux maîtriser l'information.

**5.3 Intégration de nouveaux embauchés : peut-on prévoir des visites FVL lors du parcours d'intégration et un rattrapage pour celles et ceux qui le souhaiteraient ? Notre plateforme est un formidable outil logistique. Les salariés du siège sont demandeurs pour voir son fonctionnement et il est dommage de les en priver jusqu'à maintenant.**

**Réponse :** Le pôle recrutement et le pôle compétences et marque employeur étudient en effet la possibilité de tester dès la rentrée des sessions de visite guidée FVL de nouveaux embauchés du siège social en démarrant dans le cadre des visites qui sont déjà organisées et planifiées pour les managers du réseau qui viennent en parcours de formation au siège.

**Remarque :** auparavant les nouveaux embauchés visitaient les centres

**Réponse :** Cela reste possible en fonction du métier sous l'impulsion du manager

**Remarques :** il faut faire attention de ne pas arriver en trop grand nombre dans les centres pour ne pas désorganiser les équipes sur place

**Questions diverses :**

**Pourquoi les fichiers Power Bi ne sont-ils pas accessibles pour tous les métiers ?**

**Réponse :** Power BI est notre outil de data visualisation pour faire du Dashboarding (reporting, tableaux de performances). Cette solution, qui remplace Tableau, solution est développée par la cellule data de Grégory Mure. Les habilitations sont données aux utilisateurs en fonction des besoins disponibles et demandes faites.

**Remarque :** il nous emblerait judicieux de partager ces données. Par exemple, certains auditeurs opérationnels souhaiteraient avoir accès au chiffre d'affaires des centres, taux de conversion des centres, taux de marge....

**Réponses :** Les personnes concernées doivent en faire la demande à leur hiérarchie, qui se rapprochera de la cellule pour attribuer les accès.

**Remarque :** l'idée n'est pas forcément de créer des nouvelles requêtes mais de donner l'accès à des fonctionnalités déjà existantes dans le but de gagner du temps et de l'efficacité. Ces accès permettraient par exemple dans le cas d'un auditeur de comprendre mieux le contexte économique d'un centre.

**Réponse :** La direction va faire le point avec les différents services pour voir les besoins.

**L'utilisation de la douche de l'atelier est-elle possible pour les collaborateurs qui font du sport sur la pause de midi ou qui viennent travailler en vélo ?**

**Réponse :** La douche est fonctionnelle. Un badge d'accès sera disponible à l'accueil.

**Remarque :** attention aux horaires de l'accueil, il faudra anticiper la prise du badge si nécessaire.

**Questions :** Ne peut-on pas paramétrer les badges de chacun pour un accès plus simple ?

**Réponse :** l'accès à l'atelier doit continuer à être restreint. La sécurité nous invite à savoir qui est présent dans la douche.

**Le CSE réitère la demande de pouvoir venir en bermuda au siège lors des semaines de Canicules.**

**Fin de réunion à 15h30**

Fait à Écully le 13 08 2025

**Philippe CHALENCON**  
Secrétaire adjoint du CSE SIEGE



**Marion PERRIN-DESSEIGNE**  
Présidente du CSE SIEGE

