

PV REUNION ORDINAIRE

DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE SIEGE FEU VERT

DU LUNDI 30 SEPTEMBRE 2025

Présents :

Direction : Marion PERRIN-DESSEIGNE

Membres présents : Philippe CHALENCON, Stéphane DAIGNE, Laurence THOMAS, Ivan REVAIS, Malika BENAMAR, Muriel BONNARD, Dylan MALDONADO, Jean-Paul COCHINHO, Audrey KODJABACHIAN

Absents excusés : Arlette LOPES, Laurence JALAMION, Corentin HUBERT, Guillaume ALEXANDRE

Ouverture de réunion : 15h00

1. Lecture et approbation du PV de la réunion ordinaire du 18 aout 2025

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

2. Informations Economiques

Mois d'aout : (diff. calendaire -4.2%) total comparables 158 FV + FVS: +1,5% vs n-1 et 101% de l'objectif.

Cumul : (diff. calendaire -0.5%) total comparables 158 FV + FVS: +1.1% vs n-1 et 98.6 de l'objectif.

3. Activités Sociales et Culturelles

➤ **Le tournoi de pétanque**

- Malgré le faible nombre de participants, nous maintenons le tournoi de pétanque du dimanche 26 octobre

- **Fin d'année :** Les cartes cadeaux sont reconduites et seront distribuées lors d'un petit déjeuner dans le bungalow extérieur à une date qui vous sera communiquée ultérieurement. Les personnes qui ne seront pas présentes au cours de cette distribution recevront des e-cartes cadeaux.

4. INFORMATIONS DIRECTION

Information Baromètre Social 2025

Le lancement du baromètre annuel social 2025 aura lieu entre octobre et novembre. La communication se fera par courriel comme usuellement vers toutes les adresses mails individuelles pour le siège et par voie d'affichage pour les autres entités qui n'ont pas d'adresse électronique individuelle.

5. QUESTIONS - DEMANDES – RECLAMATIONS – INFORMATIONS

5.1 Remplacement élues titulaires :

Modalités de Remplacement de droit de Laurence JALAMION et Arlette LOPES, 2 élues titulaires quittant l'entreprise au 30/09/2025

Réponse : Le contrat de travail de Mesdames Arlette Lopes et Laurence Jalamion se termine le 30 septembre 2025

Le remplacement des élues est légalement encadré et doit se faire par un profil qui ressort de la même organisation syndicale ou à défaut de la même catégorie ou à défaut du même collège électoral ou à défaut des suppléants existants.

Comptes tenus de ces critères, ce sont Messieurs David Reeb et Dylan Maldonado, actuellement élus suppléants, qui deviennent titulaires de droit au premier octobre.

5.2 Entretiens Annuels d'Evaluation :

Les Directeurs d'appuis étaient jusqu'alors « évalués et objectivés » par leur N+2.

En 2025, ces entretiens ont été, sont et seront effectués par les DR réseaux.

Les DR Réseaux ne connaissant pas l'historique de la réalité des missions confiées ou du travail accompli, quelle est la pertinence de ce changement ? Comment peuvent-ils être évalués de manière équitable au travers de la grille existante dans l'EAE ?

Les Directeurs d'appuis étant amené à être mobile, comment les objectifs fixés au cours des entretiens peuvent être jugés comme « réalisables et atteignables » en cas de changement de région et donc de Directeurs réseaux ?

Réponse : Il y actuellement 5 directeurs de centres d'appui dans le réseau qui sont amenés à assurer des missions de directeur de centre en cas de problématique particulière dans un centre. Hiérarchiquement, ils sont rattachés au responsable national et fonctionnellement en fonction de la mission confiée et de la région concernée ils rendent comptes au DR référent. Concernant les entretiens annuels et leur mode d'évaluation, il a été ajusté cette année comme en 2023 dans l'objectif d'assurer la pertinence et la qualité de l'évaluation en cohérence avec la réalité terrain.

Afin de permettre une évaluation plus juste, plus concrète et davantage ancrée dans la réalité, 2 de ces directeurs ayant des missions très spécifiques sont évalués par le responsable national, les 3 autres directeurs le sont par leur DR de rattachement au moment de la mission.

Concernant la 2e partie de la question sur les objectifs, un directeur de centres d'appui a globalement les mêmes objectifs qu'un directeur de centres en poste en termes de chiffre, de ratio et de respect de la politique commerciale entre autres.

Compte des spécificités des missions supplémentaires des Directeurs d'appui, il a été convenu et proposé de mener des réflexions sur les objectifs d'un socle commun attenant à ces particularités, socle commun qui viendrait s'ajouter et s'incrémenter dans les entretiens annuels de l'exercice à venir.

Remarques des élus : Les entretiens annuels tels qu'existants à ce jour sur le papier n'étaient pas en lien avec les missions respectives car trop de particularités différentes selon les motifs divers et variés qui régissent leur quotidien et l'attendu des résultats.

A ce jour, il arrive que les DR n'aient pas assez de recul et de connaissance de l'historique de la mission pour évaluer de manière objective le Directeur d'appui et cela reste délicat et problématique aussi bien pour l'évalué que pour l'évaluateur.

Les élus font également remarquer que même si elle a eu existé dans les grandes lignes, aucune fiche de poste n'est utilisée pour se servir d'appui aux entretiens, et pour cause, celle-ci ne serait être suffisamment exhaustive compte tenu de la diversité des missions confiées.

Réponse : Il faut profiter de l'initialisation du travail en cours sur un socle commun à ce métier bien particulier pour poser sur la table tous les éléments qui permettrons d'améliorer, de clarifier et d'uniformiser les missions du Directeur d'appui.

5.3 Questions diverses

5.3.1 Entretien annuel et salarié en situation de handicap

La trame actuelle de l'entretien annuel d'évaluation ne comporte aucune mention ou paragraphe concernant le salarié en situation de handicap contrairement au salarié sénior. Peut-on corriger ce point et permettre de faire un état des lieux sur l'adaptation et la qualité du travail effectué en lien avec un handicap ?

Réponse : Des ateliers de travail sont en cours en partenariat avec l'AGEFIP afin justement d'établir un diagnostic sur les personnes en situation d'handicap. C'est un préambule à l'ouverture des négociations spécifiques en vue d'un accord d'Entreprise sur le salarié en situation de handicap et c'est tout à fait le genre de sujet qui pourrait être intégré dans les négociations à venir.

5.3.2 Utilisation de la douche pendant la pause déjeuner

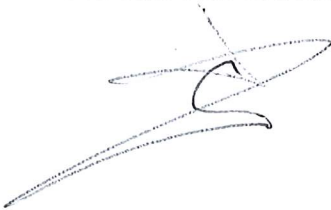
Réponse : Un process a été défini et l'info sera diffusée aux salariés du siège courant de semaine prochaine.

Fin de réunion à 16h00

Fait à Écully le 13/10/2025

Ivan REVAIS

Secrétaire du CSE SIEGE



Marion PERRIN-DESSEIGNE

Présidente du CSE SIEGE

