



COMPTE RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'UES DARTY GRAND OUEST 21 septembre 2023

Pour ne pas déroger aux mauvaises habitudes, la direction demande aux membres du CSE s'ils sont favorables à l'ajout d'un point à l'ordre du jour, et cela, sans savoir quel sujet sera abordé ! Seule la CGT est défavorable !! Le point est donc ajouté à « l'ODJ », on ne sait où, et avec un intervenant en visio-conférence !

Le 1^{er} point est l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion ordinaire du CSE Darty Grand Ouest du 31 août 2023

19 votes favorables

Point 2- Information et consultation des membres du CSE de Darty Grand Ouest concernant la modification de la charte informatique annexée au règlement intérieur

Deux personnes en visio-conférence nous expliquent pourquoi il est nécessaire d'adapter cette charte du système d'information. En effet, face aux nombreuses attaques informatiques, à la cybercriminalité, etc.. l'entreprise, et plus précisément le groupe FNAC/DARTY, veut renforcer les mesures de protection en informant les utilisateurs du système d'information. Ainsi, une **charte** et une **politique de sécurité du système d'information** est définie par le groupe FNAC/DARTY. Elles édictent des principes et des règles de sécurisation et d'utilisation du système d'information qui doivent être respectés par tout utilisateur. Elles précisent aussi les rôles et les responsabilités de chacun au sein de l'entreprise.

Cette charte, dont la dernière version a été établie en 2018, contient 25 articles. Neuf de ces articles sont revus et/ou corrigés et/ou ajoutés. Les articles 1-2-6-7-8-13-15-17-25- sont concernés, et les différences entre les deux versions, 2018 et 2023, nous sont présentées en séance. Difficile dans ces conditions d'émettre des remarques, au regard de l'aspect technique du sujet. Toujours est-il que ce document interne décrit les droits et les responsabilités de tous les utilisateurs sur **l'utilisation responsable** des outils informatiques mis à leur disposition par l'employeur. Censée promouvoir à la sécurité des informations, à la protection des données, et au respect de la confidentialité, cette charte, sert également à informer les salariés sur des règles en matière de traitement et de collectes des données, ainsi que sur **l'existence d'outils de surveillance**.

L'entreprise précise : « **cette charte constitue une annexe au règlement intérieur, et bénéficie en conséquence de la même force juridique** »

Pour la CGT, nous nous abstenons à cette consultation, au regard de la technicité du sujet qui demande plus de temps à la comparaison des deux documents présentés, cela afin de donner un avis éclairé et motivé.

Point 3 et 4 -Information et consultation des membres du CSE de DGO deux procédures d'inaptitudes

Comme chaque mois, les élus sont consultés sur des procédures d'inaptitudes, et c'est toujours le même débat, la direction ne fait aucun effort pour reclasser le salarié, quand bien même il s'agit d'un technicien, ! La seule solution proposée est le reclassement au CTT de Bordeaux. Les élus proposent d'autres alternatives comme, par exemple, la création d'un poste de FILTERING dans un SAV afin que les salariés bien que déclarés inaptes, puissent rester dans l'entreprise, en respectant les recommandations du médecin du travail.

Point 5-Fixation du calendrier social du premier semestre 2024 ;

La direction nous indique que l'on reste sur le 3ème jeudi du mois pour les réunions CSE.

CSE	CSSCT
Le 18 janvier 2024	
Le 22 février 2024	Le 20 février 2024
Le 21 mars 2024	
Le 18 avril 2024	
Le 16 mai 2024	Le 14 mai 2024
Le 20 juin 2024	

Point 6-Quel est le pourcentage de retours aux questionnaires Supermood par catégorie professionnelle : EOT, AM, cadres et quelles sont les actions entreprises suite à ces réponses questionnaires ?

Pour la CSP EOT : 25% de taux de participation en mars 2022

Pour la CSP AM : 52% de taux de participation en mars 2022

Pour la CSP CADRE : 60-65% de taux de participation en mars 2022

La moyenne du taux de participation (exploitation et opération) de toutes les CSP est de 28%, sur 1 an.

Concernant les actions mises en place par l'entreprise, le service RH remonte les résultats aux directeurs de sites qui doivent mettre en œuvre les mesures adéquates, au souci rencontré sur le site.

Sauf que dans la réalité, il ne se passe rien du tout, car nous savons tous qu'aucun retour n'est fait sur site concernant les questionnaires SUPERMOOD

Il y a un doute certain sur les sites concernant l'anonymat des réponses envoyées via la boîte mail professionnelle, impactant potentiellement le taux de participation principalement chez les EOT.

Point 7-Désignation des représentants de proximité.

Magasin de CHERBOURG : Mme Aubril Océane (CFTC) est désignée par un vote favorable à la majorité.

Magasin de DIEPPE : Pour mettre fin au conflit sur la désignation du RP sur ce site entre 2 organisations syndicales en position pour proposer un RP, la demande d'un REFERENDUM est proposée et approuvée par un vote aux membres du CSE. Puis à l'issue du REFERENDUM le candidat choisi par les salariés du site sera désigné par les membres du CSE.

Un petit point juridique s'impose à ce stade : la désignation d'un RP est cadrée par l'accord d'entreprise dans (article L2313-7 du code du travail et précisée par le question réponse du ministère du travail dans sa question 36). Pour résumer, l'accord d'entreprise fixe les règles de désignations. Les RP sont soit des membres du CSE soit des personnes désignées par le CSE. L'accord ne peut pas prévoir que les RP soient désignés directement par les salariés ni par les syndicats. En l'espèce, dans l'accord d'entreprise, il y a des règles précises ou imprécises mais le référendum n'y est pas prévu. La règle étant celle de priorité donnée au syndicat ayant la plus forte audience sur site pour proposer un RP puis celui arrivé en second en l'absence de candidat de celui ayant obtenu la plus forte audience. Ensuite, c'est le vote des membres du CSE qui valide ou pas la désignation du RP. En l'espèce dans ce cas de référendum nous sommes dans une procédure hors cadre et exceptionnelle pour trancher entre le syndicat arrivé en tête qui n'a pas de candidat à date ou alors un encadrant et celui arrivé second qui a un candidat non encadrant.

Magasin de MONDEVILLE : Mme LELUBEZ Sabrina (CFTC) est désignée par un vote favorable à la majorité.

Nous demandons à la direction qu'elle nous fournisse la liste des RP mise à jour suite aux nouvelles désignations.

Points 10 : Exploitation :

a)Information et consultation du CSE de Darty Grand Ouest concernant le projet d'espace literie au sein du magasin de Valenciennes – intervention de Yann ANDRIEU, Directeur Régional des Ventes

M. ANDRIEU, nous explique que le modèle intégré fonctionne avec MAXIAM qui sera le fournisseur unique de literie pour DARTY. Le magasin de VALENCIENNES sera en test, et l'implantation du rayon literie se fera du 16 octobre au 19 octobre 2023, directement par le fournisseur MAXIAM, qui sera également chargé de la formation des salariés, cette formation est certifiée par Qualiopi.

Le fonctionnement en « cross-dock » de la literie est un nouveau modèle de logistique. En effet, les commandes seront faites en magasin, mais la livraison sera faite directement par le fournisseur MAXIAM. Les réserves en magasin ne stockeront pas de literie, sauf uniquement les accessoires.

Concernant la rémunération, liée à la vente de la literie, elle serait plutôt avantageuse et cela grâce à la marge importante réalisée sur ces produits. Cette prime serait de 1,40 % du prix de vente brut avant remise, ces produits bénéficient en moyenne d'une remise de 30%, et en l'état la prime reste figée. A titre d'exemple : Produit vendu 1000€ = prime 14€

Nous demandons pour quelle raison ce projet literie réussirait mieux que ce qui a été tenté il y a quelques années en arrière.

D'après M.ANDRIEU, ce projet s'annonce plutôt bien et cela, grâce au circuit entièrement centralisé, de plus ce marché est très rémunérateur.

Résultat du vote :

19 votes favorables.

b) Pourquoi DARTY organise un REFERENDUM sur les communes pour lesquelles la préfecture n'autorise pas l'ouverture dominicale ? (Un référendum a été organisé mi-juin pour l'ouverture des magasins le dimanche 2 juillet sur la région Toulousaine)

Nous voulons savoir pourquoi la direction a recours à un REFERENDUM, lorsque le préfet ou le maire refuse l'ouverture exceptionnelle d'un dimanche demandé par l'entreprise, et pourquoi le CSE n'est pas consulté pour ce REFERENDUM. *Référence faite au texte législatif : L.3132-25-3.*

La direction répond qu'elle consulte le CSE sur les demandes faites aux ouvertures du dimanche, et qu'il n'y a pas de consultation à faire sur le REFERENDUM.

Nous demandons alors, d'avoir un retour sur les accords préfectoraux suite aux demandes faites, à savoir, lesquelles sont acceptées et lesquelles sont refusées.

La direction s'énerve au prétexte qu'il y a 80 sites concernés par les ouvertures dominicales, que les préfectures et/ou les mairies ne répondent pas toujours dans les délais sur l'accord ou non des ouvertures du dimanche, et que cela prend énormément de temps à gérer. En clair, elle n'accède pas à notre demande,

Sur le ton de la plaisanterie, je lui suggère d'embaucher du personnel au service RH. Mme FELDMAN répond qu'il n'y a pas d'argent pour recruter.

A noter que pour le département 31, dont les magasins toulousains font parties, il existe un accord limitant les ouvertures des commerces le dimanche (7 pour 2024). Cet accord est réalisé entre les organisations syndicales départementale et les organisations patronales mais aussi avec les représentants des maires du département et également l'inspection du travail. Donc, c'est quand étonnant que Darty s'obstine à vouloir demander une ouverture d'un dimanche en instrumentalisant les salariés par un référendum (pour influencer le maire) alors que les maires du département appliqueront l'accord départemental qui en l'occurrence n'autorise pas l'ouverture.

Après la pause déjeuner, nous reprenons la séance avec le fameux point ajouté à l'ODJ. Il concerne un changement relativement important au sujet de la Darty Max. *Comme quoi, nous avons raison de refuser les points ajoutés ! Demain quelle surprise aurons-nous ?*

Ces changements présentés en CSE seront appliqués dès le 18 octobre 2023 ! Un Power point nous est présenté en séance, et franchement, je pense que nous sommes pris pour des imbéciles ! Depuis la création de la Darty Max, c'est-à-dire, il y a trois ans, c'est la 3^{ème} fois que les règles changent, cette fois-ci, l'entreprise veut développer un partenariat avec « mesbonspros by Homeserve » et « maison relax », mais ce n'est pas cela le plus grand changement. Le grand changement vient du fait du développement de la maintenance qui modifie les contrats arrivants à échéance d'1 an, et pour lesquels il sera proposé au client d'évoluer vers ce nouveau service qui lui sera beaucoup plus avantageux. Il aura de réels avantages financiers sous forme de remises sur

les produits durables, de remises spécifiques dans les cuisines, tous ces avantages sont récompensés sous forme de cartes cadeaux.

Bref, les détails arriveront bien assez vite pour les vendeurs-euses qui auront encore plus de services à proposer aux clients.

Ce sujet ajouté à 14h00 se termine à 15h15....

c)Nous demandons un bilan comportant le CA des magasins ouverts les jours fériés sur 2022, ainsi que leur rentabilité.

Voici la réponse de la direction :

Avril 2022	730 k€	1,7%	Lundi 18/04 (lundi de Pâques)
Mai 2022	1 284 k€	3,1%	Jeudi 26/05
Juin 2022	1 553k€	3,3%	Lundi 06/06
Juillet2022	1254k€	2,3%	Jeudi 14/07
Août 2022	1352 k€	2,7%	Lundi 15/08
Novembre 2022	3524k€	4,5%	Mardi 01/11 Vendredi 11/11

d)Point sur le développement de la franchise et notamment les projets d'ouvertures d'espace cuisines

AUTERIVE ouverture prévue en décembre 2023

AMIENS LONGUEAU solo cuisine + literie octobre 2023

Aire sur l'ADOUR(dans les landes) PROXI + LITERIE janvier 2024

Point 11. Opérations :

a)Demande d'information sur la mise en place des registres sur les accidents de travail bénins sur certains sites

La direction répond qu'il n'y a pas de registre d'accident du travail bénins mis en place sur Darty Grand Ouest, car les 3 conditions cumulatives à respecter ne sont pas remplies.

A ma question selon laquelle, ce registre a été mis en place sur une plateforme de DGO, la direction répond que c'est une erreur d'affichage.

Je suis surprise, alors, de constater qu'un salarié a bien été inscrit sur cette plateforme, dans ce registre des accidents du travail bénins. Et je m'interroge sur la déclaration d'accident du travail classique qui n'a donc pas eu lieu pour ce salarié.

La direction stupéfaite de découvrir un registre non autorisé mais rempli d'un accident du travail non déclaré, essaie de garder la face en considérant que cette question est une question RP car elle ne concerne qu'un seul site et que cela ne relève pas d'une question CSE.

Je lui rétorque que non, c'est une question de santé et de sécurité au travail et que de plus il n'y a pas de RP sur cette plateforme du fait qu'elle n'existait pas lors des élections professionnelles de novembre 2022. Cette plateforme a vu le jour au premier semestre 2023.

En tout état de cause, aucun registre des accidents du travail bénins, ne doit être mis en place dans notre filiale, sous peine de pénalités financières des organismes habilités.

Point 12-Discussions sur les activités sociales et culturelles.

Chèques vacances 2023-2024 : Pour les dernières inscriptions à l'acquisition des chèques vacances, les salariés rentrant leur quotient familial lors de leur première inscription doivent aussi renseigner leur RIB.

Fin de la séance