



**COMPTE RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DU
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'UES DARTY
GRAND OUEST
06 juillet 2023**

En introduction, nous demandons à la direction le respect de l'ordre du jour pour chaque CSE, afin que les points importants, soumis au vote, soient traités dans de meilleures conditions et que chaque membre puisse s'exprimer sur le sujet.

Le point n°1, est le vote approuvant ou pas le PV de la réunion du mois précédent, en l'occurrence c'était le PV de la réunion du mois de mai qui a été approuvé à l'unanimité

2. Information et consultation du CSE Darty Grand Ouest sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (documents joints) :

A titre indicatif, ce point a été traité, sans l'accord des membres, en fin de réunion.

Lecture du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Discussion sur les Difficultés à obtenir les informations obligatoires relatives à l'article R2312-9 du code du travail. Nous constatons que la proportion totale de l'effectif des femmes sur DGO a diminué de 2% et cela est regrettable.

Nous faisons remarquer, que la seule « bonne volonté » de l'entreprise ne suffit pas à atteindre l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes puisqu'il y a une différence de + 16,4% en faveur des hommes cadres, et chez les agents de maîtrise hommes la différence est de +8,4% toujours en faveur des hommes et ceci malgré un accord d'entreprise qui était censé établir l'égalité (il est vrai avec un objectif de rattrapage de 1% par an pour les cadres et 0,5% par an pour les agents de maîtrise...)

La direction explique que chez la population des cadres, il y a plus de 50 métiers différents et qu'après une recherche approfondie, elle remarque qu'elle ne peut comparer que 14 métiers identiques (de son point de vue). Nous lui faisons remarquer que cette analyse ne nous a pas été communiquée, et que la commission a travaillé sur les documents fournis par la direction, quand bien même, il a fallu réclamer les documents obligatoires

De même, que nous ne comprenons pas que la direction soit dans l'incapacité de fournir le nombre de jours de congés théoriques de paternité associés au nombre de jours de congés paternité réellement pris !

CONSULTATION égalité professionnelle : vote 18 abstentions.

Discussion sur le bilan social, qui lui aussi, manque de certaines données, donne des chiffres différents de ceux du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes ! Notamment sur le nombre d'embauches des jeunes de moins de 25 ans !

Bref, l'information ayant été faite le mois dernier, dans des conditions plus que limites, le vote sur la politique sociale de l'entreprise est :

Vote : 18 abstentions.

3. Information et consultation du CSE Darty Grand Ouest concernant le bilan du plan de développement des compétences de 2022 et sur le projet du plan de développement des compétences de 2023 (documents joints) :

Efforts réalisés sur la formation, dans le prévisionnel 2023. Il y a une grosse formation concernant le CRC avec un budget prévu de 80000€.

Points négatifs : E- Learning doit se faire sur le temps de travail et non en dehors. Les convocations formations doivent être données aux salariés en temps et en heure car aujourd'hui ce n'est pas le cas.

La direction nous annonce que les convocations à la formation sont envoyées 5 semaines avant la date au manager et 7 jours avant au salarié sur sa boîte pro nominative depuis mars 2023.

Pour le logement la référente n'était pas présente lors de la commission et cela est **très très, très, regrettable**. Le bilan de service n'a pas été présenté et a été donné aux membres de la commission **après** la réunion et les membres de cette commission demandent de rencontrer la référente Action logement au CSE du mois de septembre.

CONSULTATION : Pour : 12
Contre :
Abstention : 6

4. Information sur le changement de dispositif NPS(intervention de William BLACHIER, Responsable Expérience Client) :

QUALTRICS : outil de remplacement de plusieurs outils afin de tout regrouper.

Un appel d'offre a été lancé et c'est QUALTRICS qui est ressorti et répondait à nos critères. Cela permet de répondre aux fonctionnalités d'écoutes, d'analyses, et d'actions pour répondre à nos besoins.

Cet outil sera lancé en janvier 2024. A partir de septembre 2023 on fera un double run. 50% des clients recevront l'enquête de satisfaction CONSUMER LIVE (système actuel) et 50% des clients avec QUALTRICS (futur outil). Pas d'impact sur les salaires.

Le double run s'opérera en octobre novembre pour le **SAV**, et **l'IAD**.

Ce nouvel outil permettra d'affiner certaines questions, pour tous les métiers, et cela permettra de vérifier si toutes les questions sont adaptées et pertinentes par rapport au métier.

Un petit conseil :

[Vérifier vos variables pendant le double run dès septembre !](#)

6. Lors d'un départ de l'entreprise, le/la salarié-ée n'a plus accès à sa boîte mail professionnelle le jour même de la rupture de son contrat de travail. Malheureusement, les services administratifs de l'entreprise, continue de communiquer avec le/la salarié-ée par ce biais. Lors d'un changement d'adresse, d'un complément de justificatifs administratifs, ou toute autre démarche liée au départ (ex : AMUNDI, BIMPLI, MYPRIMOBX), et au regard du fort taux de TURN-OVER existant dans l'entreprise, une réflexion sur un process à mettre en place s'avère nécessaire.

Après renseignement auprès de la paie AMUNDI communique sur boîte perso. BIMPLI communique sur la boîte pro pour donner le montant qui est validé sur la carte. Et MYPRIMOBX ne demande que l'adresse mail perso. Logiquement, il n'y a pas de soucis de communication lorsqu'un salarié sort de l'entreprise et que sa boîte mail pro est désactivée.

8. Point exploitation

Au regard des températures constatées, nous demandons que les shorts soient autorisés pendant toute la période estivale pour l'ensemble des salariés ;

La réponse est non.

Demande de précisions **des obligations des CPS** relatives à l'accompagnement des clients dans **le chargement de produits gros électroménager vendus** ;

La consigne est la même partout si le client a l'habitude qu'un CPS lui apporte habituellement le produit à sa voiture **mais les CPS n'ont pas l'obligation de charger le produit dans la voiture du client.**

e) En attente de réponse CSE du mois d'avril point 12 :

• Quel est le nombre de magasins MGOV1 et MGOV2 concernés par la modification du critère NPS des vendeurs et des CPS ?

Magasins MGOV1 : Caen, Dreux, Le Mans, Les Sables, Lorient, Niort, St Nazaire, Saintes, Boulogne/mer, Lens, Maubeuge, Lisieux, Morlaix, Le Havre.

Ce qui différencie les magasins V1 des V2, c'est la structure et l'effectif qui fluctue chez les vendeurs dans les magasins V1.

Dans les magasins MGOV2, tous les salariés sont polyvalents sur tous les postes.

Magasins MGOV2 : Alençon, Dieppe, Rouen droite, St Quentin.

• Demande de réponse sur la date à laquelle les contrats vendeurs ont le caractère obligatoire de faire de la Visio.

Depuis mars 2023 et juste un ou 2 mots ajouté sur la visio pas de clause spécifique.

La direction ne nous présente pas de modèle de contrat de travail type, incluant la vente Visio.

9. Points opérations :

a) Information concernant le bilan du télétravail à Bègles :

Doc envoyé ensuite par mail avant la réunion.

Les indicateurs mesurés sont en baisse vs 2021 sauf pour le NPS (chiffres du doc. Chiffres globaux sur le national avec DGE) le retour à l'accord RH prévu initialement afin d'avoir plus de présence sur site.

Il y a un tiers des salariés en télétravail tel que l'accord le prévoit, un tiers en TT 3 semaines sur 1 mois, et un tiers qui ne font pas de télétravail.

b) Information sur le projet de modification des curseurs des critères de rémunération variable des chargés de relation clients de l'équipe Pôle Relations Clients (PRC) du CTT de Bègles ;

Suite au CSE du mois de mai, il remonte d'un membre du CSE travaillant au CRC que les critères n'étaient pas en adéquation

Présentation du variable PRC : variable peut aller jusqu'à 180€.

Problème de qualité au sein du CTT donc on remettra du tchat quand la qualité sera revenue

c) Information concernant la mise en place du welcome BSI(intervention de Christophe CALON) :

BSI : Bilan Social Individualisé : feuille de route RH. Origine de E-BSI
Départ uniquement sur l'IAD. Le travail est prévu aussi pour tous les métiers.

Site : Welcomme BSI.

d) Prime prestation livreur, lorsque les livreurs sont deux qui touche la prime ?

Les 2 touchent, la prime est divisée en 2.

e) Demande d'information sur le niveau d'activité des PF de livraison (volume de livraison, ouverture de nos capacités de livraison à des tiers, retour sur la reprise D3E ...).

Evolution à fin en juin en baisse– 13% baisse liée au commerce + livraison payante + franchisé qui livrent eux-mêmes plus l'emporté magasin qui a fortement augmenté du fait de la livraison payante Evolution avril/mai/juin – 17%

Collecte D3E apporte de l'activité. Les chiffres donnés sont nationaux et non pas sur notre filiale.

L'impact de la perte de l'activité livraison est d'environ 3% d'après M. NEVO(intervenant).
Chiffre à vérifier car M. NEVO n'a pas les infos à ce jour.

Intervention totalement inutile, avec un intervenant surprise qui ne sait rien !

f) Face à la mise en place des ZFE, quels sont les changements stratégiques que doit opérer le groupe pour maintenir son activité de livraison au sein de ces zones (camionnette 20m3 non adapté) ?

ZFE Les communes concernées devraient « probablement » passer en janvier 2026 pour les camionnettes 20 m3.

g) Demande d'information sur le niveau d'activité de l'IAD (volume d'intervention en cours...).

activité DGO augmente de 12% vs 2022

IAD France +10%

Filtering IAD iso histo avec une nette amélioration.

Recrutement techniciens IAD sur les dernières sessions environ 70% des tech apprenants sont gardés en CDI.

Nous demandons pourquoi autant d'apprenants rejetés ? 30% c'est beaucoup.

Pour les apprenants non gardés, M. REMILLET, indique que cela dépend des classes, certaines sont plus problématiques que d'autres, des apprenants qui n'ont pas le bon comportement, comme par exemple le savoir être, cela ne permet pas leur embauche au sein de notre société.

h) Des réflexions semblent être en cours concernant le devenir du site centre de service de Bègles, pouvez-vous apporter des éclaircissements sur la situation du site : durée du bail, réflexion en cours, déménagement possible...

Recherches en cours sur un nouveau site mais à ce jour, aucun site n'est trouvé.

La dénonciation du bail, est soumise à un délai d'un an.

Apparemment, des recherches sont faites et le SAV risque d'être séparé du CRC, et de l'ATT.

ŒUVRES SOCIALES

Places de cinéma : Modification de la subvention du CSE pour les places de cinéma. La place de cinéma d'une valeur jusqu'à 12 euros sera subventionnée à 30% par le CSE. Au-delà, elle ne sera pas subventionnée. La date d'application n'est pas connue, un paramétrage est nécessaire sur ACL par les prestataires du site du CSE.

Voyage organisé (non subventionné) sera mis en place sur le site du CSE. Un nombre de pré-inscriptions minimales seront nécessaires pour sa réalisation.

Pour les séjours de vacances subventionnés par le CSE, la prise en charge sera de 50% du séjour avec un maximum de 300€ par semaine au lieu de 400€ et désormais tous les 2 ans.

Fin de la séance.