



COMPTE RENDU de la REUNION ORDINAIRE du CSE DE L'UES DGO Jeudi 24 septembre 2026

Information en vue d'une consultation sur le projet de regroupement des entités DARTY dont les entités de l'UES DGO au sein de la Société Etablissements Darty & fils et ses conséquences sociales et environnementales

Pour répondre aux questions des élus sur ce projet de regroupement des trois filiales DARTY, notre direction est assistée par Madame Stéphanie FELDMAN, Directrice des Ressources Humaines Exploitation et Opérations DARTY.

En introduction, rappel du cadre législatif en application de l'article **L.2312-8 II-2 du Code du Travail** :

« II. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

(...)

2° La modification de son organisation économique ou juridique »

Juridiquement, ce projet consiste à regrouper les trois UES DGO-DGE et DIF au sein de la société Etablissements Darty & Fils. Les conséquences de cette réorganisation, auraient vocation à faire disparaître les deux UES DGO et DGE et de transférer les salariés concernés au sein d'Etablissements Darty & Fils en application de l'article **L.1224-1 du code du travail**.

La date prévue pour le transfert des contrats de travail est le 1^{er} octobre 2027, sous réserve de l'achèvement des procédures d'information-consultation et des formalités juridiques.

Afin de comprendre le déroulé de cette fusion-absorption, trois chantiers de négociation vont démarrer dès le mois d'octobre 2026, débutant par l'ouverture d'une négociation d'un accord de méthode (début octobre 2026) afin d'organiser les réunions, le calendrier, et les moyens.

1^{er} chantier : la rémunération

Les accords NAO 2021-2022-2023 et 2024 ont été dénoncés début juillet afin d'entamer la négociation d'une grille salariale applicable au futur périmètre Darty. Ce « chantier autonome de politique sociale » est engagé indépendamment du projet de regroupement.

2^{ème} chantier : La représentation du personnel pendant la période transitoire

Les mandats de DGO et de DGE ont été prorogés jusqu'au transfert des entités et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2027. Les prochaines élections professionnelles calées sur le périmètre de Darty Ile de France, se dérouleront en octobre 2029, d'où la nécessité de négocier la représentation du personnel durant cette période transitoire.

3^{ème} chantier : le futur statut social commun

Si ce projet abouti, tous les accords de DGO et de DGE tombent, il convient donc de négocier de nouveaux accords sur le futur périmètre DARTY sauf pour les accords déjà négociés au niveau du groupe Fnac-Darty. Les accords sur l'intéressement conclus sur les 3 UES arriveront à échéance au 31 décembre 2026. La direction a donc l'intention d'engager une négociation sur le nouvel accord d'intéressement pour tenir compte du nouveau périmètre Darty. S'agissant de l'accord sur la participation aux bénéfices, chaque UES dispose de son

propre accord. Il convient donc de négocier un nouvel accord dès le mois de juin 2027 sur le futur périmètre, si le transfert est réalisé.

La nouvelle entité est nommée : **UES DARTY France**.

Les élus CGT ont produit des questions à partir des documents reçus le 10/09/2026.

Stéphanie FELDMAN y répond ;

Q1-L'organigramme Exploitation communiqué en Annexe 1 présente actuellement les Directeurs régionaux des ventes selon les périmètres DGO, DIF et DGE. La disparition de ces UES entraînera-t-elle une modification des périmètres géographiques, des rattachements, des responsabilités ou du nombre de Directeurs régionaux des ventes ? Plus largement, les périmètres actuels des responsables opérationnels figurant dans les organigrammes DSO et Exploitation sont-ils maintenus à l'identique après le regroupement ? Dans la négative, quelles évolutions sont envisagées ?

Les rattachements des directeurs des ventes seront toujours rattachés à Karine DAMOUR. Sauf changement d'organisation, DSO restera par filière. Mme FELDMAN ne sait pas s'il y aura moins de directeurs des ventes. Il est possible que les périmètres soient modifiés.

Q2-Pour chacune des fonctions support concernées, quels emplois ou fonctions verront leurs missions, leur périmètre, leur rattachement ou leur niveau de responsabilité évoluer du fait du regroupement? Merci de préciser les populations et sites concernés.

Le rattachement restera identique car les RH sont déjà rattachées à Paris (ex: contrôle de gestion). Après, Mme FELDMAN indique ne pas avoir décidé précisément de l'organisation future, mais cela pourrait être, par exemple, que Karine BACH soit RRH LDK France avec 2 RRH en plus.

Q3- Pour les processus concernés, quels seront les circuits de décision et de validation avant et après le regroupement? Qui décide ou valide aujourd'hui, qui le fera demain, et quelles conséquences cela aura-t-il sur l'autonomie des équipes locales, les délais de traitement et les interlocuteurs des salariés et managers ?

Pour les circuits de décisions et de validations, rien ne change, car nous sommes déjà organisés en filières rattachées à Paris.

Q4- Le service paie présenté dans l'Annexe 1 est actuellement structuré en équipes DGO, DGE et DIF. Quelle sera son organisation cible après disparition des périmètres DGO et DGE : maintien ou évolution des responsabilités, rattachements, périmètres de gestion et répartition des salariés entre gestionnaires ? Par ailleurs, quels systèmes, outils et processus sont concernés par la migration paie/SIRH, selon quel calendrier, avec quelles tâches transférées ou redistribuées, quelles formations et quelles mesures permettant d'assurer la continuité et la fiabilité de la paie ?

Pour l'organisation de la paie de DGO, il est important que les bureaux de Nantes restent en place. Il est possible que la répartition des sites traités par les gestionnaires paie soient modifiés après le regroupement. Pour le SIRH, cela reste sur IVRY, et les outils restent les mêmes, nous avons intégré le logiciel **4YOU** pour cela, d'ailleurs une évolution de ce process est possible car nous l'avons payé assez cher en prévision.

Q5-Pour chacune des évolutions concernant les RH, la paie/SIRH, les fonctions support, les circuits de décision et les périmètres de responsabilité, merci de préciser ce qui est déjà

définitivement arrêté, ce qui reste à l'étude ou à arbitrer par la Direction et le calendrier prévu pour ces arbitrages. Merci de distinguer clairement ces décisions d'organisation des sujets qui relèveront des négociations collectives.

La seule chose qui est arrêtée c'est 1 DRH côté opération et 1 DRH côté exploitation. Il y a 3 DRH en poste actuellement pour 2 places à pourvoir.

Q6-À partir des organigrammes communiqués, merci d'indiquer, pour chacune des fonctions RH actuellement existantes, sa correspondance dans l'organisation cible : maintien à l'identique, élargissement ou modification du périmètre, fusion, transformation ou suppression. Pour chacune, préciser le futur rattachement, le périmètre de salariés et de sites suivi, le lieu d'exercice et le niveau de responsabilité.

Rien n'est décidé à date, Mme FELDMAN y réfléchit encore.

Q7-Les deux fonctions de DRH Exploitation et DRH Opérations prévues dans l'organisation cible sont-elles déjà attribuées ou pré-identifiées ? À défaut, selon quelles modalités leurs titulaires sont-ils désignés ? Quel sera le devenir des fonctions actuelles de DRH qui ne correspondraient plus à cette architecture ? Quelles conséquences éventuelles sont envisagées en matière de responsabilité, classification, rémunération, rattachement, périmètre d'intervention et lieu de travail ?

A date, rien n'est encore figé. Ce que je peux dire, c'est que je recherche l'organisation des postes de DRH. C'est au bon vouloir de chaque DRH.

Q8-Quelle sera l'organisation des RRH sous les deux futurs DRH: nombre de fonctions, périmètres géographiques, nombre de sites et de salariés suivis, implantations et rattachements? Quelles conséquences sont attendues sur leurs missions, leur charge de travail et leurs déplacements ?

Pour le moment cette organisation n'est pas encore faite

Q9-Le renforcement temporaire des équipes RH prévu dans le plan d'action représentera combien de personnes, sur quelles fonctions, à partir de quelle date et pendant quelle durée ? Quels indicateurs permettront de mesurer la charge réelle et à partir de quels constats des mesures correctrices supplémentaires seront-elles mises en œuvre ?

C'est Madame JUILLIEN qui répond en précisant qu'il y aura une personne de plus à partir du 1^{er} octobre 2026 et jusqu'en juin 2027.

Q10-À quelle date les supports et dispositifs prévus pour les managers de proximité seront-ils déployés? Une formation spécifique est-elle prévue, avec quel contenu et pour quelles populations de managers? Qui sera leur interlocuteur en cas de difficulté ne pouvant être traitée par les supports prévus?

Les managers seront informés et accompagnés par les responsables des ressources humaines, au moment venu.

Q11-Quelles clauses contractuelles la Direction vise-t-elle lorsqu'elle indique que le maintien de la zone géographique d'emploi ou du lieu de travail s'effectuera « sous réserve des clauses applicables » ? Quelles « éventuelles évolutions d'organisation » sont envisagées ou susceptibles d'intervenir ? Quelles fonctions ou populations pourraient être concernées et avec quels effets possibles sur le lieu de travail, la

zone d'intervention, le rattachement, le périmètre géographique ou les déplacements ? Certaines évolutions sont-elles déjà identifiées ?

Les clauses contractuelles ne peuvent pas être modifiées lors d'un transfert d'activité. Les clauses applicables sont les clauses de mobilités qu'il peut y avoir dans un contrat de travail, par exemple, certains métiers de l'encadrement ont une clause de mobilité géographique pouvant aller jusqu'à 150 kilomètres. Dans tous les cas, nous vous assurons que nous ne pourrions pas aller à l'encontre du contrat de travail.

Q12-Sur quelle durée la Direction s'engage-t-elle sur l'absence d'évolution affectant les fonctions exercées, les rattachements, le lieu de travail, la zone géographique d'emploi, les horaires ou les rythmes de travail ? Ces garanties concernent-elles uniquement la date du transfert ou une période déterminée après celui-ci ? À partir de quand les éventuelles évolutions d'organisation évoquées pourraient-elles intervenir ?

La direction ne peut pas prendre d'engagement pour l'avenir.

Q13-La note indique que l'actuel siège régional DGO sera conservé comme bureau accueillant des fonctions support, tandis que l'organisation de ces fonctions sera désormais conçue à l'échelle du nouveau périmètre unifié. Quelles fonctions seront maintenues physiquement sur le site de Nantes et avec quels effectifs ? Pour chacune d'elles, le projet entraînera-t-il une modification du rattachement, du périmètre d'activité ou des responsabilités ? Certaines activités actuellement exercées à Nantes ont-elles vocation à être transférées physiquement vers un autre site, ou la centralisation prévue concerne-t-elle uniquement leur organisation et leurs circuits de décision ?

Aucune suppression d'emploi n'est envisagée sur le site de Nantes. Nous avons beaucoup de collaborateurs très compétents et il n'est pas question de nous en séparer.

Q14-Compte tenu des différences entre DGO, DGE et DIF, pouvez-vous fournir une cartographie exhaustive, par métier et par périmètre, des régimes de durée et d'organisation du travail actuellement applicables : annualisation, régimes horaires, forfaits en heures, forfaits jours, astreintes, amplitudes, jours de repos, modalités de décompte et régimes particuliers ? Les dispositifs spécifiques applicables aux métiers IAD et livraison devront notamment apparaître clairement.

Il est prévu de vous présenter l'organisation du travail actuellement applicable au prochain CSE, avec la cartographie des périmètres actuels. Ensuite le temps de travail, le forfait jour, l'annualisation seront des thèmes dans la négociation à venir.

Q15-L'Annexe 7 indique que l'analyse RPS repose sur la grille des six facteurs du modèle Gollac. Quelles données concrètes, observations, entretiens, analyses de situations de travail ou autres éléments ont servi à attribuer les différentes cotations de risques ? Sur quels éléments objectifs reposent notamment la conclusion selon laquelle les horaires, rythmes et charges de travail ne seraient pas modifiés pour les autres salariés ?

Le projet n'a pas vocation à modifier les horaires et rythmes de travail.

Q16-L'Annexe 7 prévoit l'intégration du projet comme événement à risque temporaire dans le DUERP, avec un plan d'action associé. À quelle date cette intégration sera-t-elle effective et comment seront suivies et tracées dans le DUERP, tout au long du projet, les éventuelles évolutions des niveaux de risque et les mesures correctrices mises en oeuvre ?

Nous travaillons actuellement sur la refonte des DUERP, et le plan d'action sera retranscrit tel qu'il sera réalisé.

Q17-L'Annexe 7 identifie, tant pour la fonction RH que pour les représentants du personnel, une cotation résiduelle élevée pendant la phase de transition. Pour la fonction RH, le plan d'action prévoit explicitement un renforcement temporaire des équipes. Pour les représentants du personnel, il prévoit notamment qu'un accord de méthode porte sur l'organisation des réunions, le calendrier et les moyens des IRP, et retient le nombre de représentants présents aux réunions parmi les indicateurs de suivi. Dans ce contexte, comment la Direction justifie-t-elle d'avoir fixé les délégations de négociation à deux représentants par UES de représentativité, alors que l'accord de droit syndical actuellement applicable au sein de DGO prévoit qu'une organisation syndicale participante peut déléguer jusqu'à trois personnes ? Comment cette décision s'articule-t-elle avec les mesures de prévention prévues pour réduire le risque RPS identifié, et sur quel fondement juridique ou conventionnel le nombre de deux a-t-il été retenu ?

La première réunion de négociation de l'accord de méthode démarre le 9 octobre, c'est donc à ce moment là que nous en parlerons. Dans une négociation avec trois UES, deux représentants par organisation syndicale, soit six représentants par organisation syndicale multiplié par le nombre d'organisation syndicale soit 54 représentants, plus la direction, cela devient ingérable, sachant que certaines personnes ne parlent pas en réunion.

Q18-Au-delà du calendrier général figurant page 28, pouvez-vous communiquer le calendrier opérationnel détaillé de mise en oeuvre du projet entre la fin de la consultation et le 1er octobre 2027, notamment pour les évolutions RH, paie/SIRH, fonctions support, communication aux salariés et autres étapes préparatoires au transfert ?

Vous serez tenu informé du calendrier au fûr et à mesure du projet.

Q19-L'Annexe 7 prévoit la construction et le partage, préalablement à la négociation, d'une cartographie comparative des statuts collectifs. Les documents actuellement remis ne comportant pas de comparaison complète intégrant DGO, DGE et DIF, nous demandons la communication de cette cartographie, faisant apparaître, thème par thème, les droits actuellement applicables dans chacun des trois périmètres, leurs bénéficiaires, leur source juridique ou conventionnelle, ainsi que leur devenir au moment du transfert et pendant la période transitoire. Ce document est nécessaire pour apprécier les écarts existants entre les statuts collectifs et mesurer les conséquences sociales du projet ainsi que ses effets éventuels sur les conditions de travail futures.

Nous vous partagerons ces documents au moment de la négociation, en temps voulu.

Q20-Quels thèmes et quels accords la Direction envisage-t-elle d'ouvrir à la négociation dans le cadre du futur statut commun ? Parmi les accords DIF actuellement applicables, certains ont-ils vocation à être maintenus en l'état ? À l'inverse, quels accords ou thèmes pourraient être adaptés, remplacés ou supprimés ?

Les thèmes seront discutés et définis pendant la négociation de l'accord de méthode. Puis les thèmes seront traités par blocs dans la négociation de la future entité. Tous les sujets seront discutés au moment des négociations.

Q21-Quel sera le traitement, au titre de la participation 2027, des salariés DGO ou DGE ayant quitté l'entreprise avant la date du transfert du 1er octobre 2027, alors que les résultats des sociétés absorbées seront intégrés au calcul de la participation unique depuis le 1er janvier 2027?

Le calcul se fera tel que le prévoit l'accord, c'est à dire au prorata du temps de présence et sur les résultats de DIF.

Q22-Afin que le CSE puisse mesurer concrètement les conséquences du changement de périmètre, la Direction peut-elle fournir, sur les derniers exercices disponibles, une simulation du montant de participation qui aurait résulté de l'application de la formule DIF à l'ensemble DGO-DGE-DIF, comparée aux montants effectivement calculés séparément dans chacun des trois périmètres ?

Vous aurez ces informations au moment de la négociation.

Consultation des membres du CSE de l'UES DGO sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Avis motivé de la CGT :

Les élus CGT constatent que, si les effectifs globaux restent relativement stables, plusieurs indicateurs sociaux sont préoccupants.

Le bilan fait apparaître un turn-over très important, avec 1 456 départs en 2025, touchant très majoritairement les employés.

Des augmentations de salaire inexistantes ou largement insuffisantes lors des NAO et en même temps des augmentations de dividendes aux actionnaires de 122%.

Les indicateurs de santé se dégradent également : 186 accidents du travail avec arrêt, une hausse de leur gravité, 19 maladies professionnelles déclarées et un absentéisme qui atteint 6,46 %, dont 7,26 % chez les employés.

La CGT relève aussi 40 inaptitudes en 2025 sans aucun reclassement, ainsi que seulement 67 % des employés bénéficiant de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs.

Ces données montrent que, derrière la stabilité apparente des effectifs, se pose une véritable question de qualité de l'emploi, de conditions de travail et d'usure professionnelle.

Nous souhaitons donc des mesures concrètes sur le turn-over, la prévention, les reclassements, les conditions de travail, les salaires et l'égalité professionnelle.

Au regard de ces éléments, nous émettons un avis défavorable sur le bilan social 2025.

Résultat du vote :

17 abstentions

2 votes défavorables

Consultation des membres du CSE de l'UES DGO concernant le bilan du plan de développement des compétences de 2025 et sur le projet du plan de développement des compétences de 2026

Résultat du vote :

19 votes favorables

Information et consultation des membres du CSE de DGO sur la procédure d'inaptitude d'un salarié (technicien de + de 50 ans)

Les postes proposés au salarié sont en dehors de son département, à plus de 2 heures de trajet, les élus CGT regrettent le manque de recherche d'un poste au plus proche du domicile du salarié, et émettons un avis défavorable.

Résultat du vote :

7 votes favorables

3 votes défavorables

9 abstentions.

Information et consultation sur le projet de licenciement pour inaptitude d'une salariée représentante de proximité ;

La salariée a été invitée à s'exprimer lors de cette réunion face aux membres du CSE, malheureusement, elle ne s'est pas connectée au lien Team's

Vote à bulletin secret sur le projet de licenciement

Résultat du vote :

15 votes favorables

4 abstentions

Information et consultation des membres du CSE de l'UES DGO concernant la modification du système de vidéoprotection du magasin des Sables d'Olonne

Les documents envoyés par la direction ne comportent pas de légende et sont difficilement lisibles.

La CGT pose un certain nombre de question, dont la finalité de l'ajout de cette caméra, laquelle doit sécuriser le coffre du magasin.

La direction répond que les plans du magasin présentés, ne sont pas forcément à jour.

La CGT demande le report de la consultation avec les plans mis à jour. La direction refuse le report de la consultation.

Dans ces conditions, la CGT donne un avis défavorable à cette consultation.

Résultat du vote :

17 votes favorables

2 votes défavorables

Information relative au sondage ZEST dans le cadre du plan Beyond Everyday

Ce sondage grand format, un an après le lancement de Beyond Everyday, se déroulera du 6 au 27 octobre 2026 au niveau européen.

Ce sondage de 40 questions, réalisé sur tous les salariés dans tous les pays où le groupe est présent et pendant une même période, permettra de disposer d'une vision consolidée de leur réalité vécue un an après le lancement de Beyond Everyday. L'anonymat des réponses est garanti.

En novembre et décembre, les résultats sont analysés par pays, direction et périmètre. En janvier et février 2027, restitution et partage des résultats en réunion et via ZEST. Et à partir de mars 2027, plans d'action concrets, priorisés et suivis dans le temps.

Demande d'information sur le nombre de salariés rattrapés au minimum conventionnel sur le mois d'Août 2026

Pour le mois d'août 2026, 205 sur 2612 salariés, soit 7,85 % sont rattrapés au minimum conventionnel.

Le métier de concepteur vendeur cuisine est le plus touché avec 26,5 % de l'effectif rattrapé au minimum conventionnel. Ensuite c'est le métier de vendeur avec 19 % et en troisième place le métier de conseiller pôle services avec 10,5 %.

Vote du CSE sur le recours éventuel d'un cabinet d'expertise-comptable et de son recours dans le cadre de la consultation sur le projet de regroupement des entités DARTY, dont les entités de l'UES DGO au sein de la Société Etablissements Darty & fils et ses conséquences sociales et environnementales

Ce point a fait débat lors de notre réunion préparatoire le mercredi 23 septembre, car les autres organisations syndicales ne voyaient pas l'utilité de recourir à une expertise. La CGT a soutenu le recours à l'expertise, sans succès.

Résultat du vote :

2 votes favorables

17 votes défavorables

Vote sur le recours à l'assistance d'un expert juridique pour l'accompagnement du CSE sur le projet de regroupement des filiales financé par le CSE (L2315-81 CT)

Résultat du vote :

19 votes favorables

POINT EXPLOITATION

a) Information et consultation des membres du CSE de l'UES DGO concernant le projet de passage en magasin « MGO V2 » le site de Lillénium ;

Le directeur des ventes de la région, présente le projet en visio conférence.

Le document reçu indique un CA au 31-08-2026, sans le comparer à la même date en 2025. La CGT demande ce chiffre d'affaires, le DRV ne l'a pas à date il nous le communiquera plus tard. De même, un élu demande pourquoi aucun responsable pôle service n'est affecté à ce magasin. Le DRV précise qu'un recrutement se fera certainement un peu plus tard. Ce projet est prévu pour le 1^{er} janvier 2027.

Résultat du vote :

8 votes favorables

11 abstentions.

b) Information relative à l'organisation d'une soirée VIP ;

27 magasins sont concernés par cette soirée VIP qui doit se dérouler le 08 octobre 2026.

La CGT demande la liste de ces magasins, la rémunération liée à ces soirées, ainsi que les horaires prévus.

Réponse de la direction :

Les horaires sont généralement de : 19h30 / 20h00 à 22h00, mais c'est à l'appréciation du directeur de site. Pour la rémunération :

10 € brut par heure travaillée pour les vendeurs et les concepteurs vendeurs cuisine.

20 € brut par heure travaillée pour les conseillers pôle services.

Liste des magasins :

Albi - Angers - Arras - Bayonne - Blagnac - Blois - Bordeaux Bègles - Bordeaux Mérignac -

Brest - Brive - Bruay la Buissière - Caen Mondeville - Chartres - Dax - Gramont - La Rochelle-

Lille Englos-Montargis-Nantes St Sébastien- Olivet- Rennes St Grégoire - Rouen Tourville -
Rouen Barentin- St Malo- -Tours Nord - Vannes - Villeneuve d'Ascq

POINT OPERATION :

a) Consultation relative au projet d'évolution des critères de mono équipage en LDK

Résultat du vote :

2 votes défavorables

17 abstentions

b) Information et consultation des membres du CSE de DGO relative au projet d'adaptation des GRF

L'intervenant, M. BECHU explique qu'il y a de moins en moins de flux depuis le début de l'année 2026, moins 29 % sur Englos avec un seul salarié qui part en retraite début octobre.

Ensuite, il y a un deuxième sujet qui est la réorganisation des sites GRF côté Est de la France où tout est centralisé à Marseille.

La CGT salue le travail réalisé par les salariés de Toulouse et notamment lors du transfert de l'activité GRF de Portet/Garonne vers St Alban, car ils ont réussi à faire le déménagement de tous les produits en un temps record. La direction a su les remercier par une valorisation financière, et il est important de le signaler.

Résultat du vote :

19 votes favorables

c) Pourquoi le critère d'efficience en ateliers au centre de réparation DGO Tours Val De Loire est-il considéré comme prioritaire au point qu'un salarié puisse être convoqué lorsque son résultat est inférieur à 80 % alors que d'autres indicateurs font également partie intégrante des objectifs de l'entreprise, tels que le NPS, le Retour mois et la consommation de pièces par appareil ? Quelle est la justification du seuil de 80 % et quelle est la pondération respective de ces différents critères dans l'évaluation globale de la performance ? Comment sont pris en compte les résultats obtenus sur les critères de qualité lorsqu'un salarié présente une efficience inférieure à 80 % ? L'efficience est-elle considérée comme prioritaire par rapport aux objectifs de qualité et, dans l'affirmative, sur quel fondement cette priorité a-t-elle été définie ?

Les critères présentés en 2024 n'ont pas changé et les salariés ont été reçus par le manager qui leur a expliqué qu'en dessous de 80 % il n'y aura pas de variable.

La CGT indique que les salariés ont vécu ces convocations comme un moyen de pression, comme du disciplinaire. Il y a un volume d'appareil important non réparés. Il n'y a pas d'accompagnement managérial et c'est ressenti comme du disciplinaire.

d) L'accord ATT prévoit des semaines moyennes « d'environ 35 h » et des semaines hautes dans la limite de 6, sans fixer précisément leur seuil de déclenchement.

Compte tenu du nombre désormais important de semaines programmées à 39 h, notamment dans les ateliers SAV du centre de réparation Tours Val de Loire, nous revenons sur ce sujet. Lors des échanges en CSE, la direction nous a indiqué qu'une semaine haute commence à 40 h. Sur quelles bases juridiques et conventionnelles le seuil de 40 h a-t-il été fixé, et qu'est-ce qui permet de considérer qu'une semaine à 39 h reste une semaine moyenne et non une semaine haute ? Le nombre de semaine programmée de travail de 39h, va-t-il se développer encore et est-il prévu, une concertation avec les salariés sur l'aménagement des plannings ?

Réponse de la direction :

Les semaines sont planifiées en fonction de l'activité, et elle est très forte actuellement. Elle propose, pour les salariés volontaires pour faire plus de 35 heures par semaine, de les payer en heures supplémentaires. Les heures planifiées au-delà de 35 heures ne rentreront pas dans le compteur annuel.

Discussions sur les activités sociales et culturelles.

L'inscription pour l'octroi des chèques vacances n'est pas clos, s'il y a des retardataires, il est toujours possible d'en faire la demande. Bien sûr, il y aura un recalcul des échéances sur 7 mois. Les salariés ont jusqu'au 5 octobre 2026 pour s'inscrire.

Fin de la séance.