



## COMPTE RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'UES DARTY GRAND OUEST 19 octobre 2023

**1<sup>er</sup> point** : l'approbation du projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE DGO du 21 septembre 2023, pour lequel nous nous sommes abstenus au motif que la RH demande la rédaction de propos qu'elle n'a pas tenu (c'est-à-dire l'objet relatif à l'ajout d'un point à l'ODJ)

**2<sup>ème</sup> point** : Il concerne le projet de modification des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels, et ce sont les membres de la Commission Santé et Sécurité au Travail qui se sont investis dans ce travail long et fastidieux. Sur les 113 sites de notre filiale DGO, 70 ont déjà été traités et validés favorablement par les membres CSE, et les 43 sites restants feront l'objet d'une information/consultation lors d'un prochain CSE.

### **3<sup>ème</sup> point : Information du Comité Social et Economique de DARTY GRAND OUEST concernant l'actualisation de la Politique Voyage du Groupe Fnac Darty**

Les modifications seront effectives dès le 1<sup>er</sup> décembre 2023, un document regroupant toutes les conditions, les modalités et les montants maximum remboursés, est établi par le groupe FNAC/DARTY, il sera à la disposition des salariés à leur demande.

### **4<sup>ème</sup> point : Information du CSE de DGO concernant la dénonciation de l'usage portant sur la possibilité de cumuler le plafond maximum prévu par la politique voyage du Groupe Fnac Darty pour les frais de repas avec l'octroi d'un ticket restaurant partiellement financé par l'employeur ;**

Nous sommes particulièrement surpris par ce point, car il n'y a jamais eu l'usage de cumul de titre déjeuner et de remboursement de frais de repas. Sur DGO aucun salarié, ni représentant du personnel n'a bénéficié de ce cumul lors de remboursement de frais de déplacement professionnels, si cumul il y a eu, les salariés n'en sont pas du tout à l'origine.

### **5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> point : Info/consult pour deux inaptitudes de salarié avec proposition de reclassement**

Nous sommes consultés pour recueillir notre avis sur les propositions de reclassement pour deux salarié-es déclaré-es inaptes par le médecin du travail .

Ces sujets d'inaptitudes sont de plus en plus nombreux et les élus-es s'interrogent sur la réelle volonté de l'entreprise à reclasser les salarié-es confrontés-es à cette situation, qu'ils-elles soient mobiles ou pas, la direction s'acharne à proposer des postes de reclassement au CTT de Bordeaux, et cela, dans la grande majorité des cas, se termine par un licenciement.

De plus, après avoir eu connaissance d'un dossier en particulier, nous avons constatés que l'information donnée aux élus-es était incomplète et bien trop tardive, nous avons donc écrit à la direction en lui demandant de la transparence sur le sujet, d'informer les élus dès le début de la procédure concernant les relations entre le médecin du travail et le service RH. Nous espérons que

la direction jouera le jeu en nous transmettant toute la correspondance existante entre les différentes parties, afin de donner un avis éclairé.

Les votes sont (1<sup>ère</sup> inaptitude) : 18 Abstentions et 2 votes Contre.

Votes (2<sup>ème</sup> inaptitude) : 17 Abstentions et 3 votes Pour.

### **7<sup>ème</sup> point : Information suite à l'association entre Fnac Darty et CEVA Logistics en vue de la création d'une entreprise commune**

Le 4 octobre 2023, le groupe Fnac/Darty signe un accord en vue d'établir une entreprise commune appelée « joint-venture » dont l'ambition serait de devenir un acteur majeur européen dans la logistique du E-commerce ainsi que dans la SaaS Marketplace.

Cette entreprise commune se nommerait « WEAVENN » et proposerait une offre unique combinant les meilleures solutions technologiques de Marketplace et une logistique performante pour la distribution multicanale.

### **8<sup>ème</sup> point : Demande d'information sur la mise en place de référent RSE dans certains sites (objectifs, rôle, moyens accordés...).**

Ces référents sont mis en place sur une vingtaine de magasin pour le moment, c'est tout récent. Le but étant d'impliquer tout le personnel sur le sujet. Bien évidemment, chaque référent est volontaire et s'implique dans diverses missions.

Un module de 2 heures via TEAM'S est présenté aux référents.

### **9<sup>ème</sup> point : Désignation des Représentants de Proximité.**

Le magasin de DIEPPE a organisé un REFERENDUM les 16 et 17 octobre, et c'est Mme LANGLOIS Florence qui a remporté le plus de voix sur le site.

Le CSE procède au vote sur la candidature de Mme LANGLOIS Florence. Elle est désignée RP du magasin de DIEPPE (SL) avec 17 votes POUR et 3 Abstentions

- M. VILLA Francis est désigné RP sur la plateforme de PAU (CAT) avec 20 votes POUR

- Mme DIJON Christelle est désignée RP du magasin de Chalons en Champagne (CFDT) avec 20 votes POUR

- Mme CORBEAU Nathalie est désignée RP du magasin de Montauban (CGT) avec 20 votes POUR

### **10<sup>ème</sup> point : HOROQUARTZ :**

**a) Suite à la mise en place d'Horoquartz et du portail RH, nous demandons des précisions sur la méthodologie à appliquer afin de cumuler CP et JNT ou JFC sur une même semaine.**

Deux intervenantes en visio-conférence nous présente le sujet, en nous indiquant que les JNT ne peuvent pas être posés comme des CP sur le nouvel outil le « Portail RH ». En effet, si le salarié veut cumuler plusieurs types d'absences sur une même semaine, il devra laisser un « trou » à la place du JNT. Exemple : les 3 premiers jours de la semaine CP, les 2 autres en JFC et 1 jour vide pour le JNT.

**b) Pouvez-vous faire une note concernant la présentation des CP dans le portail RH ?**

La direction répond qu'il y a déjà deux notes dans HOROQUARTZ, une pour les responsables et une autre pour les salariés.

Sauf, qu'à notre connaissance, les salariés n'ont pas d'accès à HOROQUARTZ. Nous devons donc espérer que les responsables de sites soient suffisamment formés par la RH afin de nous transmettre cette note d'information. En tout état de cause, nous constatons avec regret que la direction change radicalement les process ; d'organisation interne, de planification des effectifs, de relation humaine entre les employés et leur responsable, etc.. et tout cela mis en application très rapidement, malgré nos nombreuses remarques sur les problèmes rencontrés, et les malheureuses conséquences que cela pourrait engendrer.

**c) Demande d'informations, sur l'imposition faite ces derniers jours, à certains salariés de différents sites, de prendre, avant le 31 octobre, des CP non sollicités et non discutés avec la hiérarchie**

**préalablement. Quelles en sont les raisons ? Y a-t-il un changement de politique sur le fractionnement du congé principal ? Y-at-il un lien avec la cassation n°22-11106 FPBR du 13 septembre 2023 qui traite notamment du point de départ qui fait courir le délai de prescription de l'indemnité de congés ?**

D'après la direction, aucun changement de politique d'entreprise sur la prise des CP avant le 31 octobre. C'est un problème local à régler en réunion RP.

**11<sup>ème</sup> point : En matière d'acquisition et de report des CP ainsi que de la prescription de l'indemnité CP, la Cour de cassation, en date du 13 septembre 2023, a d'autorité mis en conformité le droit français avec le droit européen. Dorénavant :**

**- Un salarié acquiert des droits à CP pour un arrêt pour maladie non professionnelle ;**

**- En matière d'AT/MP, l'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail et n'est plus limitée à la première année ;**

**- Lorsque le salarié ne peut pas prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison d'un congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail ;**

**- Le délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.**

**L'entreprise compte-t-elle se mettre en conformité avec ces jurisprudences et si oui à partir de quand (jurisprudences rétroactives) ?**

La direction lit une réponse écrite par Mme Thiphaine LEOST (Directrice des Relations Sociales) dont voici en partie, la teneur :

« Nous avons bien pris connaissance des arrêts de la cour de cassation du 13 septembre 2023. Pourtant à ce stade, nous ne connaissons pas les contours des dispositions légales et réglementaires qui seront prises.

Aussi, en l'absence de règles claires et définies à ce stade, nous allons prendre le temps nécessaire pour déterminer les modifications que nous devons effectuer dans nos pratiques et systèmes. En tout état de cause, dans la mesure où la Directive Européenne ne traite que de l'acquisition des congés payés, cette question se pose à la fin de la période d'acquisition, soit le 31 mai de chaque année, nous souhaitons attendre cette date avant de prendre quelque décision qu'il soit. Si une position officielle, réglementaire, législative ou autre, est rendue d'ici là, bien entendu nous nous conformerons immédiatement. En l'absence de position officielle d'ici le 31 mai, alors nous adapterons notre position et, le cas échéant procéderons à un crédit des jours de congés pour les salariés en arrêts maladie. »

(cf : texte entier)

**12<sup>ème</sup> point :Exploitation**

**a) Information consultation du CSE de DARTY GRAND OUEST concernant la modification des horaires magasins (cf tableau en PJ)**

Encore une énième modification des horaires d'ouverture et de fermeture de certains magasins de notre filiale DGO, et toujours sans motif, sans chiffre d'affaire à l'appui, sans comparaison entre les tranches horaires, il n'y a que la volonté d'un directeur des ventes qui change les horaires à sa guise ! De plus, on nous annonce une modification sur un site en séance, il s'agit de TOURVILLE qui fermera ses portes à 19h00 la semaine et le samedi à 19h30 à partir du 20 novembre 2023 et jusqu'au 21 janvier 2024.

Seule la CGT s'abstient pour cette consultation.

**b) Nous demandons un bilan détaillé par magasin des chiffres d'affaires réalisés lors de l'ouverture d'un jour férié, ainsi que la rentabilité par magasin, pour l'année 2022 : (question incomprise le mois dernier) :**

- CA et rentabilité par magasin pour l'ouverture du lundi 18/04/2022 ;
- CA et rentabilité par magasin ouvert le jeudi 26/05/2022
- CA et rentabilité par magasin ouvert le lundi 06/06/2022
- CA et rentabilité par magasin ouvert le jeudi 14/07/2022
- CA et rentabilité par magasin ouvert le 15/08/2022
- CA et rentabilité par magasin ouvert le 01/11/2022
- CA et rentabilité par magasin ouvert le 11/11/2022

La direction nous informe que ce n'est possible d'avoir ces chiffres !!!

Surprise, je lui demande pourquoi le mois dernier il lui a été possible de fournir des CA globaux et que ce mois-ci, il n'est pas possible d'avoir les CA par magasin ?

La tentative de me convaincre que la question du mois dernier était différente était bien tentée, mais ratée, car c'est mal me connaître, j'insiste et je persiste !

La question était la même, je l'ai simplement détaillée afin de préciser le fond du sujet que vous n'aviez pas compris le mois dernier au regard de la réponse qui a été faite.

Enfin, à court d'argument, elle finit par avouer que le contrôleur de gestion chargé de la question CSE, manque de temps, qu'il n'a pas que ça à faire répondre aux questions du CSE ! De plus, elle nous informe que les CA peuvent être connus mais pas la rentabilité !

Là, elle ne manque pas d'air, et nous lui faisons remarquer ! Peu nous importe les moyens qu'elle utilise pour répondre à nos questions, et qu'à la limite ce n'est pas notre problème. Par contre, nous reposerons exactement cette même question le mois prochain.

**Les questions qui suivent sont traitées par M. DODELIN, Directeur des Ventes Région, (DGO1 ?) et par visio-conférence, avec l'appui de la direction présente.**

**c) Demande d'informations sur la réalisation, dans différents sites, de l'inventaire complet du stock magasin, par une équipe mobile composée des responsables pôle services d'une même zone DV, dans un timing d'une journée pour inventorier un magasin :**

**- Est-ce que ce process est généralisé ou est appelé à se généraliser à l'ensemble de DGO ?**

Il n'est pas prévu d'étendre, ni de généraliser ce process d'inventaire complet à toute la filiale. Ces inventaires complets sont généralement fait lors d'un changement de direction du site en question, ou lorsque la démarque est trop élevée, cela permet de repartir sur de bonnes bases. Il arrive parfois que ce process d'inventaire complet soit fait à la demande d'un responsable de site. Ce n'est pas toutes les régions qui utilisent ce process.

**- En quoi les inventaires tournants réalisés sur site au quotidien ne seraient plus suffisants pour établir un état fiable des stocks ?**

Les inventaires tournants réalisés au quotidien sont très satisfaisants et permettent d'avoir un contrôle plus précis de nos stocks, ces inventaires tournants sont fiables.

**- De quelle manière est pris en compte l'investissement supplémentaire des responsables pôle services qui doivent quitter leur site pour se rendre sur chacun des autres sites de leur zone DV pour inventorier le stock d'un magasin en une journée ?**

Sur DGO, chaque région fonctionne différemment, sur ma région, je ne procède pas de cette manière, en général, ce sont les responsables assez proches et d'ailleurs, c'est sur la base du volontariat.

**- Comment est pris en compte l'articulation vie professionnelle / vie privée de ces personnes ? (Jour de repos déplacé sans l'accord du salarié)**

Les jours de repos sont respectés, et il n'y a aucune obligation de déplacer le jour de repos sans son accord, je vous le répète, sur ma région, c'est sur la base du volontariat.

**- Pour ces déplacements y a-t-il un cadre de mission rappelant, les temps de repos minimum entre deux jours de travail, la prise en compte des temps de trajet dans le temps de travail, les limites de temps de travail mais également la politique voyage du groupe sur le remboursement des frais professionnels engagés, d'aide financière pour la garde des enfants, notamment en début de soirée, etc... ?**

Il n'y a aucun souci sur les temps de repos et les temps de travail, tout cela est respecté, de même que les remboursements des frais de déplacements associés

**- Lorsqu'un magasin organise une soirée VIP, pourquoi oblige-t-on les encadrants des autres sites alentours, à participer à ces soirées VIP après leur journée de travail ? (Le forfait jour des encadrants n'est pas égal à une journée de travail de plus de 11 heures !)**

M. DODELIN insiste, sur ma région cela ne se passe pas comme cela, il n'y a aucune obligation et je pense que c'est le cas de la majorité des régions de DGO. De plus, une soirée VIP, c'est l'événement du magasin. Il n'y a aucune obligation pour les encadrants des magasins autour de celui qui organise la soirée à venir après leur journée de travail.

**- Demande d'information sur la prestation livraison de 39€00 qui passe en remise automatique sur certains produits GEM primés à 0,10 cts tels que lave-linge PROLINE à 249€99, four encastrable PROLINE à 249€99. Quelle est la stratégie de l'entreprise lorsque l'on demande d'indiquer que la livraison est payante et qu'elle s'annule automatiquement lors de la validation de la vente ? Pourquoi aucune information est faite aux salariés en magasin ?**

M. DODELIN reconnaît que l'information n'est pas bien passée sur cette offre de gratuité de la livraison sur certains produits. Tout d'abord, le four PROLINE n'est pas concerné. Par contre, il y a bien le lave-linge PROLINE à 249€99 pour lequel la livraison est offerte, et cela a été fait pour concurrencer notre site Darty.com et un autre concurrent en ligne. Il regrette qu'effectivement tous les sites n'est pas eu le même niveau d'information, ce qui a engendré le manque de communication aux équipes et cela est bien dommageable.

**- Pourquoi la prime Darty max est-elle toujours la même alors que le prix de vente est augmenté de 2€00 ?**

La direction indique que ce n'est parce que le prix de vente augmente que la prime article doit aussi augmenter. En effet, au regard de tous les avantages qui sont offerts au client, cela ne serait pas rentable ! Nous allons donner des cartes cadeaux sur l'informatique lorsque l'on ne répare pas au-dessus de 3 ans. Les clients DMax bénéficient de remises lors d'achat de produits durables, de la livraison gratuite, de la maintenance, etc...

Nous faisons remarquer que nous venons de fêter le million d'abonnés Darty Max et que 2€ de plus par mois et par abonnements Darty Max, et vous nous dites qu'augmenter les primes articles ne serait pas rentable !

### 13- Points opérations

#### **a)- Information et consultation du CSE de DGO concernant la mise en place de vidéosurveillance suite aux travaux du site de Grand Quevilly**

La direction nous présente le plan du site avec les positionnements des caméras de surveillance. Une caméra située face au bureau syndical a déjà été retirée. La caméra « C4 » située au milieu d'un atelier filme les techniciens sur leur poste de travail, et cela n'est pas possible. La direction répond que cette caméra n'a pas vocation à surveiller les salariés, mais elle est là pour sécuriser les biens et les personnes. Suite à cette réponse de la direction, l'élu présent sur ce site prévient la RH qu'il va contacter la CNIL afin qu'elle vérifie le positionnement de cette caméra.

Résultat du vote :

11 Abstentions

9 votes Contre

#### **b)- Information et consultation du CSE de DGO sur la mise en place des nouveaux critères variables des chefs de groupe et techniciens IAD et ateliers (intervention Fabien REMILLER);**

#### **Présentation Technicien IAD**

Technicien	%	RE	%
NPS Atelier Hors SST/Mag Collectif	25%	NPS Atelier Hors SST/Mag Equipe Individuel	25%
Tx Retour M Individuel	25%	Délais Clients périmètre BR Collectif Site	25%
Consommation pièces/inters (PPR) Individuel	25%	Productivité : Efficience Equipe Individuel	25%
Productivité : Efficience Individuel	25%	Managérial (choix Directeur) Collectif ou individuel	25%

Technicien	Mini	Max	CDGT	Mini	Max
NPS EXT	71	75	NPS EXT	71	75
RTJ+RTM Blanc	35,5%	30,5%	PROD terminée Equipe	3,5	4,5
RTJ+RTM Brun	53,5%	44,5%	Délais site	11	8
PPR	1,31	1,15	PPR	1,31	1,15
PROD terminée Equipe	3,5	4,5	Critère Volant		
Critère Volant					

Les cibles sont calibrées en fonction de **nos ambitions** et de la **performance existante** (3 derniers mois) et auraient permis de distribuer en moyenne une enveloppe de variable **équivalente** à l'actuel.

La cible sera définie par site et **un double-run** sera mis en place pour permettre aux techniciens de s'adapter aux nouveaux critères.

## Présentation Techniciens Ateliers Tours

Technicien	%	RE	%
NPS Atelier Hors SST/Mag Collectif	25%	NPS Atelier Hors SST/Mag Equipe Individuel	25%
Tx Retour M Individuel	25%	Délais Clients périmètre BR Collectif Site	25%
Consommation pièces/inters (PPR) Individuel	25%	Productivité : Efficience Equipe Individuel	25%
Productivité : Efficience Individuel	25%	Managérial (choix Directeur) Collectif ou individuel	25%

Technicien	NPS Atelier Collectif	Tx Retour M Individuel	Conso. pièces (PPR) Individuel	Productivité : Efficience Individuel	Les cibles France sont calibrées en fonction de <b>nos ambitions</b> et de la <b>performance existante</b> (3 derniers mois)
PEM	50	4%	1,1	100%	
SON	40	2%	0,7	100%	
MOBILITE	0	7%	0,4	100%	
HARD/TELE	35	4%	1	100%	

  

RE	NPS Atelier Individuel	Délais client Collectif	Productivité : Efficience Individuel	Critère Volant	Les cibles seront définies par site et <b>un double-run</b> sera mis en place pour permettre aux techniciens de s'adapter aux nouveaux critères. Les cibles déterminées auraient permis de distribuer en moyenne une enveloppe de variable équivalente à l'actuel.
PEM	50	12	90%	100%	
SON	40	12	90%	100%	
MOBILITE	0	12	90%	100%	
HARD/TELE	35	12	90%	100%	

M. REMILLET, commence la présentation du sujet qui fait suite aux orientations stratégiques du groupe FNAC/DARTY.

Nous l'interrompons dans son exposé pour lui demander pourquoi le sujet est développé sans tenir compte de la déclaration commune des élus CSE demandant le report de ce point (déclaration envoyé la veille à la RH) au motif que les éléments envoyés ne permettent un avis éclairé. Sans explication aucune, la RH nous confirme le maintien de cette info/consult.

Suite à une écoute attentive, nous demandons comment les moyennes ont été calculées, quels sont les paliers mini/maxi et quelles primes y sont associées ? La réponse est plus que confuse, car les objectifs à atteindre seraient calculés au national, et les cibles à atteindre d'ici 3 ans. Quant au calcul du double run, il s'appliquera du 1<sup>er</sup> novembre 2023 au 1<sup>er</sup> février 2024, le meilleur des 2 sera versé aux salariés. Puis, dès le 1<sup>er</sup> février le nouveau système sera mis en place.

L'entreprise persistant dans sa volonté de consulter le CSE, et les autres organisations syndicales n'ayant pas d'objection à y procéder, nous décidons d'y participer notamment pour pouvoir exprimer notre position :

- Nous indiquons, que même si nous pouvons comprendre, l'intérêt recherché par l'entreprise, pour nous les éléments apportés lors de cette consultation sont insuffisants à démontrer qu'au minimum la rémunération ne serait pas réduite avec ces nouveaux critères, et qu'en conséquences l'entreprise aurait dû repousser la consultation jusqu'au retour d'expérimentation sur plusieurs mois.
- Nous rappelons, que pour nous, la meilleure rémunération pour les techniciens serait d'intégrer le variable dans le salaire de base associé à une classification juste.
- Nous exprimons un vote défavorable.

Résultat du vote : 18 Abstentions  
2 votes contre.

**c)- Information sur le pilote de référents techniques IAD et ateliers (intervention Fabien REMILLER);**

Présentation de l'organisation du test

- Mise en place de Techniciens référents sur 6 sites : 5 en IAD et 1 en atelier central
- Test pendant une mission de 6 mois. A l'issue du test, un retour sur expérience sera organisé afin de vérifier la pertinence du déploiement et son calibrage (ex : 1 référent par équipe SAV)
- Affecter une prime de mission forfaitaire de 100€/mois + 300€ de bonus sur objectifs si atteint à 6 mois.
- 1 journée par semaine de mise à disposition pour réaliser les tâches dévolues.
- Candidatures de techniciens expérimentés sur la base du volontariat, suivi d'un processus de sélection avec l'Académie et le Labo Darty en novembre 2023.
- Des formations qualifiantes proposées ( Coaching, formation de formateur, Valideur Savvy...)
- Rémunération : calibrage en cours.

**d)- Demande d'information, à date, sur les classifications de l'ensemble des techniciens. Données par catégorie de techniciens (IAD, atelier, ateliers TOURS), par ancienneté, âge et sexe**

L'entreprise présente un tableau préalablement envoyé (disponible sur demande) aux membres du CSE.

Nous avons demandé ce tableau en raison de remontées du terrain faisant état d'un meilleur positionnement de techniciens nouvellement entrés dans le cadre des recrutements tous azimuts et massifs, au regard de techniciens tout aussi compétents et dans l'entreprise depuis plus longtemps.

Au regard du tableau fourni, même si celui-ci parle de moyenne, on constate, en IAD, qu'un nombre significatif de salariés avec très peu d'ancienneté sont mieux classés que des salariés plus anciens. Nous savons que l'ancienneté et la classification sont deux choses différentes mais nous précisons bien que la différence constatée sur le terrain est à travail égal.

Nous demandons à l'entreprise de vérifier la cohérence des classifications des techniciens à travail égal sur les échelons concernés et de réajuster les échelons. D'une part, parce que c'est juste un peu une obligation légale de ne pas faire de discrimination entre les salariés et d'autre part l'équité de traitement a toujours des effets vertueux.

**e)- Suite à l'intégration des salariés de la société NSF au sein du SAV d'Englos, nous souhaiterions faire un point à date des effectifs et de leur intégration.**



***Au moment du transfert il y avait 16 salariés et à ce jour il y en a 12.***

La direction nous indique que 4 salariés sur les 16 au moment du transfert, sont partis, ce qui fait un total de 12 salariés restants.

Parmi les 4 salariés partis, il y a 2 techniciens, 1 magasinier et 1 responsable technique.

**14<sup>ème</sup> point : Discussions sur les activités sociales et culturelles.**

Une plaquette regroupant les activités du CSE est mise en place, charge aux élus de l'afficher lors des visites sur site. Les membres du bureau demandent à la RH s'il possible d'intégrer cette plaquette sur MyPrimobox afin que tous les salariés soient informés.

Pour les bons d'achats de Noël, les salariés doivent être entrés dans les effectifs avant le 25 septembre 2023 pour en bénéficier.

Fin de la séance.