



Procès-verbal du CSE Nord du 17/10/2023 à 9h00.

MEMBRES ÉLUS DU CSE

COLLÈGES	SYNDICATS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
1er Collège	C.G.T.	D. VIVIER	S. CHIEUX
	C.F.D.T	V. TULLIER	
		M. SOHIER	
		V. LECLAIRE (3ème)	
	F.O.	A. ARMINGAUD	
		A. SAUVAGE	
		F. DENORME	
		I. BOUQUET	
		H. KAID	
		F. LELEU	
2ème Collège	C.G.T.	F. ROCH	
	CFDT	Y. DOMM	
		S. PINCHON	
F.O.	M. D'HOOGHE		
3ème Collège	C.F.D.T	T. DELPORTE	
	C.F.E-C.G.C	B. VEREECKE	

REPRÉSENTANT SYNDICAUX AU CSE

C.G.T.	B. HENRY
C.F.D.T	
F.O	J. OLIVIER
C.F.E-C.G.C	A. BOUKHANA

PRÉSIDENT DU CSE

Directeur Général	E. GAUTIER
-------------------	------------

REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION

Directeur des Opérations	G. BOURBOIN
RRH Opérations Nord	S. BUTEZ
Directeur Juridique	M. BAILLY-TURCHI

Membres du CSE Nord [présent] [en visio] [absent]

Invité(s): Mr DEMAN Stéphane, Mr Sabri Ilias (Inspecteur du travail), Mr Boulanger Olivier, Mme Figarol (Médecin du travail)

À l'ordre du jour de la réunion du Comité Social et Économique (CSE) :

1. Approbation du procès-verbal du : 19/09/2023
2. Information économique :
 - ✓ Effectif et mouvement d'entrée et sortie, établissement Nord
 - ✓ Carnet de commande, Chiffres économiques et financiers (chiffres d'affaires, stock produit fini)
 - ✓ État des stocks et expéditions,
 - ✓ État de la trésorerie
3. Points SSCT :
 - ✓ Compte rendu de la CSSCT de Linselles du 05.09.2023 et du CSSCT Exceptionnel de Pérenchies du 21.09.2023
 - ✓ Point sur le retour du déménagement des bureaux (BE, Design, Marketing etc...)
 - ✓ Compte rendu des réunions de commission RPS (*intervention de S. DEMAN*)
 - ✓ Situation de risque grave dont risques psychosociaux dans l'entreprise
4. Point paie (*intervention de O. BOULANGER*)
 - ✓ Anomalies des indemnités journalières pour les salariés en maladie et autres



5. Questions CSE :

- ✓ Ticket restaurant : le 12 du mois pour septembre. Nous sommes le 11 oct et toujours rien pour ce mois. Pourquoi ?
- ✓ Télétravail : nous constatons un manque d'équité entre les services. Pas de télétravail pour les ADV France vs télétravail ok pour les ADV Export. Pourquoi ?

6. Questions Diverses

Le secrétaire de séance annonce que la séance est enregistrée.

La Direction précise que Mme Gautier Président du CSE n'assistera pas au CSE, étant retenue par le groupe SAFARI. Que Mme BAILLY-Turchi est en congés et que Mr Bourboin nous rejoindra pour les points CSSCT.

Vives réactions des élus qui ne comprennent cette absence. Ils précisent que les sujets qui sont à l'ordre du jour sont hypers importants. Situation de risque grave dont risques psycho-sociaux dans l'entreprise. Que les CSE sont planifiés depuis longtemps. Les élus déplorent une fois de plus cette absence.

Le secrétaire annonce qu'il va lire une déclaration préalable, unanimement décidée et approuvée par les élus. Qu'il s'agit d'exprimer le ressenti des élus sur les événements récents. Que cette déclaration figurera au procès-verbal afin d'en informer les salariés comme la Direction.

La Direction décide alors d'appeler Mme Gautier et Mr Bourboin.

Un élu fait remarquer la présence en teams de la RRH de Nersac. Que cette dernière ne figure pas sur la convocation. Nous lui demandons le pourquoi de sa présence ?

La Direction précise que c'est pour informer les élus de la démarche RSE prochainement engagée.

Les élus font remarquer que comme Mr Deman, la RRH sera invitée à venir quand le point 6 sera abordé. De plus, ce sujet étant central, il convient de le traiter en CSE central et non pas en CSE d'établissement. Rappelez-vous, par le passé vous nous avez retoqué certains sujets car vous les considériez comme « central ». Nous appliquons la même règle.

La Direction précise que Mme Bailly-Turchi n'étant pas là, elle a jugé bon que la RRH soit présente car faisant partie de la commission RPS.

Comme les avis divergent, nous procédons à un vote à main levée. Pour ou contre la présence de la RRH de Nersac quand les points 3.3 et 3.4 seront abordés.

10 votants. Pour : 7 Contre : 3

Nous appellerons la RRH de Nersac le moment venu.

La déclaration préalable

« Le CSE tient à revenir sur les événements graves intervenus le 27 septembre et aux termes desquels vous avez publiquement accusé et humilié les Elus les taxant agressivement et injustement devant les salariés d'être des incompetents et de propager de fausses rumeurs.

Nous tenons à indiquer que nous ne vous permettons pas d'adopter une telle attitude à notre égard et ne laisserons pas les choses se répéter.

Nous vous demandons unanimement de bien vouloir présenter vos excuses et d'enfin instaurer le dialogue social que vous étiez censé créer.



Mme Gautier, comme une ultime trahison, une ultime trahison, un ultime coup bas, et après avoir informé courant septembre les IRP de votre souhait d'un seul CSE, que des discussions auraient lieu, que nous espérions alors sincères et loyales. Vous avez diffusé à l'ensemble du personnel l'information des élections à venir pour l'institution d'un CSE unique. Vous avez fait l'exact contraire de ce à quoi vous vous étiez engagée. Votre mépris des instances est insupportable. Les Elus ne se laisserons pas faire et nous solliciterons les autorités administratives ou judiciaires compétentes à chaque fois que nécessaire. »

La Direction : la 2^{ème} partie porte sur le CSE unique. Nous avons informé les Délégués syndicaux centraux (DSC) et les salariés du calendrier légal et, en effet, on envisage à date un CSE unique. C'est écrit en toutes lettres que c'est sous réserve des négociations avec les organisations syndicales qui auront lieu lors du protocole d'accord préélectoral (PAP).

Avez-vous vu passer une décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le vote électronique ? On vous propose un vote électronique car c'est ce vers quoi nous voulons aller. On vous l'a proposé et vous en avez disposé. Il n'y aura pas de passage en force de notre part. Vous aurez donc un vote classique. La 2^{ème} chose, de la même manière, c'est d'avoir un CSE unique, c'est une proposition et nous allons en discuter. Il est normal d'avoir des idées et de pouvoir les exprimer. Vous allez loin, « ultime trahison », ce sont des mots forts. Vous parlez d'Emmanuelle Gautier mais il faut que vous compreniez que j'ai une équipe autour de moi. Tout comme vous, mes collaborateurs ont un droit d'expression. Ça marche dans les 2 sens. Quand on passe le message que l'entreprise ferme à Noël, c'est quand même grave et ce n'est surtout pas le cas.

Un élu : pourquoi ne pas avoir fait cette communication à Linselles ?

Il n'y a pas de rumeurs à Linselles. Si Gilles B est là, c'est parce des collaborateurs ont remontés ces rumeurs et qu'ils n'arrivaient plus à effectuer leur travail. S'il a pris la parole c'est parce que c'était très grave. C'est pourquoi on a ciblé l'endroit.

Mme Gautier précise de nouveau, comme lors de la réunion avec la CARSAT, quelle regrette la tournure des événements et que cela ait touché des personnes. Bien sûr que l'on n'a rien contre les représentants du personnel. Je ne pense pas que nous ayons des problèmes à travailler ensemble.

Un élu : vous ne pouvez pas dire ça. Bien sûr que nos relations sont compliquées.

Je ne pense pas. Je ne suis pas d'accord

Mme, si nous avons lancé un danger grave et imminent en avril (DGI) et que nous en avons lancé un 2^{ème} en septembre, c'est que c'est difficile. Vous ne pouvez pas le nier. Vous divisez pour mieux régner. C'est votre stratégie depuis le début. Cette communication a été faite contre les élus. Vous savez, je suis allé avec l'inspecteur du travail dans l'atelier l'après-midi. Les gens ont parlé. L'inspecteur leur a dit qu'ils ne risquaient rien, qu'ils étaient protégés. Et ils ont parlé.

J'attends que Maud Bailly-Turchi soit de retour car je pense que vous avez réellement besoin de l'entendre.

Peu de monde autour de la table étaient présents lors de la communication.

Si, un élu ici présent est arrivé à la fin et un autre a assisté à toute la communication.

Vous voyez, personne n'est capable de remonter ce qui s'est dit. Il y a Gilles qui est là et qui peut vous répéter ses propos et Maud sera là la semaine prochaine. Elle vous répétera, car c'est quelqu'un d'honnête, et elle vous dira ce qu'elle a dit. Elle n'ira pas par 4 chemins. Si elle vous a dit quelque chose elle vous le dira.

Gilles, je n'ai rien à lui reprocher concernant ses propos. Rien de méchant, à part « les bruits de chiottes ».

C'est plutôt le ton employé, c'était méchant. Il a parlé agressivement.

Donc c'est plutôt à Mme Bailly-Turchi que vous reprochez des choses ?

Oui, carrément. Attendez, c'était quand même une humiliation en public.

Attendez, vous n'étiez pas là. Je n'étais pas là. Est-ce que quelqu'un était là et a entendu ?



Un élu : oui j'étais là mais la voix de Mme Bailly-Turchi ne porte pas. D'ailleurs un autre élu était dans le fond et lui non plus n'a pas tout entendu.

Alors comment pouvez-vous dire que les propos étaient choquants ? Je ne suis pas capable de dire ce qu'a dit Maud. On l'entendra à son retour. Elle n'est pas là, elle est en vacances. Quand elle va rentrer, j'aimerais bien que l'on puisse l'écouter et qu'elle nous donne sa version, je pense que c'est juste.

Pourquoi entendre sa version ? Moi les salariés sont venus me voir et m'ont dit clairement les choses.

Si elle a humilié des gens, elle aura peut-être envie de s'excuser, de justifier ce qu'elle a dit, de s'expliquer ? On peut lui laisser quand même cette possibilité.

Sachez que je suis vraiment navrée de la tournure que cela prend. C'était une communication, ne vous inquiétez pas. L'usine ne va pas fermer. Ce sont donc des bruits qui ne devraient pas exister. C'est pour ça que Gilles a haussé le ton. J'espère que nos représentants vont aller mieux, c'est sincère. Mais je ne comprends pas que ça prenne de telles proportions.

Oui j'étais passablement énervé. Et plus qu'énervé j'étais désabusé. Je suis désabusé par cette entreprise. Tous les jours on en bave, tous. Et j'ai l'impression que dans cette entreprise il y en a qui lance des peaux de bananes pour que l'on se casse la gueule.

Comment voulez-vous que des exécutants puissent faire tomber l'entreprise ?

Si l'entreprise ferme ce sont quand même les emplois qui seront impactés.

Quand vous voyez que les chemins de roulements sont vides, à ce moment de l'année. Que vous voyez des intérimaires balayer alors que l'on est à 39H. A ce moment de l'année ou tout devrait être plein. Que voulez-vous que les gens pensent ? Ils disent « ça va fermer ». C'est eux qui le pensent et pas nous qui le disons. A cette période de l'année, il ne devrait plus y avoir une place de libre.

On va revenir sur les rumeurs, c'était on va déclencher l'APLD. Un élu a dit « ça y est vous allez déclencher l'APLD ». Vous connaissez tous la procédure. Ça passe d'abord par le CSE. C'est donc complètement con de dire ça car vous maîtrisez la procédure.

Il a pourtant été confirmé par un contremaître que le sujet avait été discuté en réunion le matin même.

Non, le contremaître n'a pas confirmé avoir discuté de l'APLD. Il a dit qu'il serait nécessaire de baisser la voilure. Pourquoi, parce que notre niveau de stock est trop haut. A date, il est constitué de 30% de nouveaux produits. C'est donc une mauvaise évaluation de la montée en puissance de ces nouveaux produits. Nous allons donc réguler nos stocks. Il n'y a pas de décroissance. Le mois d'octobre sera bon. C'est donc une décision pragmatique en bon père de famille. C'est quelque chose qui se fait dans toutes les entreprises pour améliorer le bilan.

Le secrétaire : Nous nous éloignons du sujet. Je propose de revenir sur la journée du 27 même s'il sera compliqué de nous réconcilier sur ce point. Si les élus sont d'accord, nous pouvons rencontrer Mme Bailly-Turchi, un échange est toujours bon, pourquoi pas.

J'aimerais revenir sur ce que nous appelons un ultime coup bas. A la fin du CSE central du 18 septembre dernier, Mme Bailly-Turchi qui est votre porte-parole Mme Gautier, a dit que la Direction souhaitait avoir un seul CSE au lieu de 2 actuellement. Mais que le sujet serait évoqué avec les délégués syndicaux centraux (DSc) de chaque organisation, en amont des élections. Le 4 octobre à 9H00, les DSc sont en réunion pour un éventuel accord sur le vote électronique. A 9H03 un mail d'information est envoyé de Nersac, fixant le calendrier des élections. Que le nombre de siège à pourvoir est de 12 titulaires et 12 suppléants, ce qui signifie un seul et unique CSE. Nous les élus, nous apprenons en même temps que tous les salariés de CBA, que les élections sont lancées, que le protocole d'accord préélectoral (PAP) est planifié au 20 octobre, avec un 1^{er} tour de scrutin le 20 novembre. Que 12 sièges sont à pourvoir. Pour nous c'est très clair. 12 sièges, cela veut dire un seul CSE. Alors que nous n'en avons pas discuté.



Bien sûr nous nous sommes renseignés et je vous informe ce jour que nous avons initié un recours auprès de la DREETS. Dans ce recours, nous demandons que des négociations sincères et loyales aient lieu comme le stipule la jurisprudence. Si ce recours a déjà été initié, c'est parce que nous avons 15 jours pour le faire. Si vous calculez bien, l'information a été donnée le 04, avec les 15 jours de délai nous arrivons au 19 octobre. Or le 20, c'est la date du PAP où nous sommes soi-disant censés négocier ce point. Mais Le 20 octobre, d'accord ou pas d'accord, le délai étant passé, plus de recours possible.

En intersyndicale, les 2 CSE nord et sud ont envoyé le même recours à la DREETS, avec copie aux inspecteurs du travail nord et sud. Dans ce recours nous demandons que des négociations préélectorales soient lancées car cela fait partie de vos obligations. Vous le verrez dans la jurisprudence jointe au courrier. Que 2 établissements distincts soient considérés, donc 2 CSE. Un nord et un sud. Nous avons également demandé la neutralisation des élections et la prorogation de nos mandats le temps de négocier en amont, les différents points liés aux élections. Mme Gautier, vous recevrez donc une copie de ce courrier qui a été posté hier en LR-AR.

Voilà pourquoi, nous employons ces mots qui probablement vous blessent.

On annonce des choses et tout de suite vous avez l'impression qu'il y a quelque chose derrière et que l'on va passer en force. Après il y a des instances où on parle des choses. Ce n'est pas comme ça que cela m'a été exposé.

Nous non plus ça n'a pas été exposé de cette manière. Mme Bailly-Turchi nous avait dit « on en reparlera ». Mais avant de nous en avoir reparlé vous avez lancé les élections. Des négociations préélectorales ça existent, on y fixe un certain nombre de choses.

Mais les 12 sièges c'est sous réserve des négociations.

Ce n'est pas au PAP que l'on discute de ce point. C'est en amont du PAP, lors des négociations préélectorales. Établir une carte sociale de l'entreprise, c'est en amont. Vous verrez la jurisprudence qui vous oblige à ouvrir des négociations en amont du PAP.

N'oubliez pas que depuis octobre les accords sont tombés. L'accord sur 2 établissements distincts est tombé. Donc la législation nous dit, moins de 500 salariés c'est 12 sièges à pourvoir.

A quel moment on peut donner une direction vers laquelle on souhaite aller sans que ça devienne compliqué. On n'a rien imposé. Prenons par exemple le vote électronique, vous ne souhaitez pas y aller, on a discuté, on a stoppé. Je ne comprends pas pourquoi tout est compliqué ?

Parce que vous avez fait l'exact contraire de ce que vous avez annoncé. Vous annoncez à toute l'entreprise et après on négocie. Généralement on négocie et après on informe.

Je l'ai dit le 04 octobre à Adeline Loup, ce n'est pas bien d'envoyer ce mail 3 mn après le début de la réunion. Tu aurais pu le dire. Vous n'allez pas nous dire que ce mail 3 mn après le début de la réunion n'était pas planifié.

Désolé mais avec cette manière de faire, pour nous s'est acté.

Nous lisons le mail d'information.

Dans notre mail nous disons que la date envisagée pour le 1^{er} tour du scrutin est le 20 novembre, donc ce n'est pas acté.

Ça c'est classique que cette date se discute lors du PAP, ce n'est pas le sujet.

Le nombre de sièges à pourvoir est de 12 sièges, c'est la législation.

12 sièges c'est pour un CSE unique.

Vous faites une extrapolation. Ça ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de discussions. Nous vous informons.

Ce n'est pas au PAP que l'on discute de 2 établissements distincts ou pas.



Vous critiquez tout et ne proposez rien. A aucun moment vous nous avez parlé, vous les élus, des élections. Ce n'était pas à nous de venir vous voir à partir du moment où vous nous avez annoncé revenir vers nous après nous avoir informé de vos intentions.

Moi je ne vois aucun problème là-dedans. Il faut bien que les élections soient lancées puisque c'est la loi. Nous avons respecté au jour près les délais légaux. Le CSE unique c'est votre interprétation.

Les organisations syndicales sont invitées à négocier le PAP. Comment voulez-vous qu'une personne étrangère à CBA puisse décider de 2 établissements distincts ou pas. C'est bien la preuve que ce point doit-être négocié en amont du PAP et non pas pendant le PAP.

La Direction demande une suspension de séance

Nous allons vous lire 3, 4 points afin de clarifier la situation

Point1 : en effet vous avez appris en même temps que les salariés le lancement des élections. Cette communication aurait dû se faire après la réunion.

Point2 : cette information ne verrouille en rien le nombre de CSE. C'était un rappel de la législation.

Point3 : nous sommes ouverts à des négociations en amont des élections.

Point4 : vos mandats seront prorogés.

Ce courrier aurait dû être discuté lors de la réunion du 04 octobre. C'est regrettable et j'en suis désolé. On reprend tout à zéro.

Ce que je vous propose et je voudrais que ce soit noté, c'est que quand vous avez vraiment un point de blocage, vous venez nous voir afin d'échanger. Pourquoi vous ne venez pas en parler ? est-ce que ça c'est possible ?

C'est possible, mais quand on a fait le debrief après la communication du 27, j'ai posé cette même question à Gilles et à Mme Bailly-Turchi, à savoir : pourquoi n'êtes-vous pas venus nous en parler ? Encore une fois vous faites l'inverse de ce que vous nous demandez de faire.

Nous voulions rassurer les gens sur le fait que l'entreprise ne fermait pas. Qu'il n'y aurait pas d'APLD pour l'instant. En plus je pense que les accords APLD sont terminés. Cette communication a fait des dégâts. Ce n'est pas du tout ce qu'on voulait faire et je m'en excuse. Pour le reste il faut vraiment que nous arrivions à échanger sur ces sujets.

Madame, ça fait x mois que vous tenez ce même discours et finalement c'est toujours la même chose. C'est facile de dire ça pendant une réunion. On a en marre.

Je vous retourne la question : est-ce qu'un Directeur des opérations n'a pas le droit d'aller voir ses collaborateurs ?

Je parle de vous, pas du Directeur des opérations. Quand on écoute les salariés dans l'usine ou dans les bureaux, c'est tout le contraire de votre discours en réunion.

Quoique vous en pensiez, il y a eu des rumeurs et c'est allé très très loin. L'idée n'était pas de parler des représentants du personnel.

On ne parle pas des rumeurs mais du management toxique.

On essaye de changer. Tout n'est pas parfait.

Mme Gautier, quand on a autant de personnes à l'arrêt..., posez-vous les bonnes questions ?

Si je peux me permettre, lors de la communication du 27, vous aviez les noms des personnes qui soi-disant colportent. Pourquoi ne pas les avoir convoquées ?

L'objectif n'était pas de cibler les gens ...

C'est pourtant ce qui a été fait.



Ce n'était pas l'objectif.

Nous démarrons l'ordre du jour après 1H30 d'échanges ...

1) Approbation du procès-verbal du 19/09/2023

La Direction demande à modifier 2 points :

- Le montant net social.
- Erreur sur les critères concernant la prime de performance.

Procès-verbal du 29 août 2023

10 votants : Pour : 10 Abstention : 0 Contre : 0

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

4) Point paie (intervention de O. Boulanger)

Anomalies des indemnités journalières pour les salariés en maladie et autres.

Sur la maladie, nous avons un certain nombre de salariés qui ont reçus des mails de la sécu demandant des attestations de salaires. Pour ce point-là on est entre 2 systèmes donc ça a pris plus de temps. Sachant que pour les salariés qui sont subrogés il n'y pas de perte de salaire. Pour ceux qui ne sont subrogés nous avons fait les attestations dans la foulée de manière à ne pas avoir de perte et que la sécu rembourse.

Un élu : peut-on demander à ne plus être subrogé ?

C'est la convention qui le dit. On applique la convention en fait. Après un an d'ancienneté ils sont subrogés.

Mais il est possible d'enlever la subrogation. Avec la subrogation il y a une perte de salaire car le montant que touche CBA et le montant que touche le salarié ne sont pas identiques. Ils nous remontent toujours la même information.

Attention, il faut savoir que si on enlève la subrogation, déjà on déroge par rapport à la convention collective, et la CPAM peut mettre 4 à 5 mois pour payer.

En fait si le dossier est un peu bancal au départ effectivement ça peut trainer.

Le vrai problème, ce sont les salariés en arrêt maladie, accident du travail etc... Ils touchent parfois des montants très faibles. Ces mêmes salariés n'arrivent pas à avoir de réponse à leurs questions, quand ils arrivent à joindre CBA... Nous en avons déjà parlé au dernier CSE. Mme Bailly-Turchi avait répondu que le nécessaire serait fait. Le problème est que nous avons toujours des remontées de salariés en galère.

On a reçu des remboursements ce mois-ci pour quelques salariés

Le problème pour les petits salaires ce sont les agios.

En fait si cela continue, c'est vous qui serez en RPS. Estimez-vous être suffisamment nombreux pour traiter les salaires ?

La charge de travail est importante du fait des changements de logiciels comme E2Time. A terme je pense que nous devrions fonctionner correctement avec 2 personnes, comme aujourd'hui.



Pourquoi ne pas envisager un renfort ponctuel ?

En fait nous sommes conscients que nous alimentons ta surcharge de travail en venant te voir. Mais nous nous devons de répondre à toutes les personnes.

Nous avons également des soucis avec la prévoyance, notamment pour une salariée. Il faut savoir que la prévoyance s'ajuste sur la CPAM. Elle verse en fonction de ce que la sécu verse.

Le dossier prévoyance était en stand-by. C'est maintenant débloqué.

Ne serait-il pas possible de mettre une messagerie sur ton téléphone. Si tu ne peux pas répondre, au moins les salariés auraient la possibilité de laisser un message ?

Pourquoi dans certain cas, le salarié touche 500 € alors que la CPAM a versé 1300 € à CBA ?

Pour la CPAM comme pour la prévoyance, les périodes indemnisées ne sont forcément calées sur nos périodes de paies. En fonction du jour de versement des indemnités dans le mois, il est possible de prendre en compte, ou pas, ce versement pour le mois en cours. Parfois ce n'est pas possible, alors c'est décalé.

Le mieux serait d'arrêter la subrogation pour tout le monde. Cela réglerait tous les problèmes. Les vôtres et ceux des salariés.

Le maintien est fonction de l'ancienneté du salarié. Quand la période de maintien est terminée la subrogation s'arrête. A partir de ce moment-là c'est la sécu qui verse directement les indemnités journalières au salarié.

5) Ticket restaurant

Pourquoi sont-ils « activés » en retard, parfois le 12 du mois ?

Pour le mois d'août nous avons les paies de juillet et les NAO, donc 2 montants différents. Nous avons envoyé 2 fichiers à Endered et nous avons bloqué leur système. Le mois suivant est le mois où nous avons rencontré la problématique des primes paniers et des tickets resto. Donc, avant d'envoyer le fichier nous avons attendu les permanences paies pour avoir les retours, nettoyer le fichier et l'envoyer. Cela a pris un peu de temps. Pour ce mois, nous avons envoyé le fichier le 6, idem pour la comptabilité qui a pris un peu de temps pour le virement.

Pourquoi ce délai à la compta ?

Parce que la personne en charge des virements n'est plus là !

2) Information économique

C'est toujours compliqué avec SILAE mais nous avons retrouvé nos petits. Nous sommes 400.



Répartition des Effectifs

Nord – Septembre 2023

Contrats	Femme		Homme		Total Nb Salarié
	Nb Salarié	%	Nb Salarié	%	
[-] CDI	58	15,6%	314	84,4%	372
+ Agent de production	13	6,5%	187	93,5%	200
+ Agent fonctionnel	32	51,6%	30	48,4%	62
+ Agent d'encadrement	1	1,9%	53	98,1%	54
+ Cadre	12	21,4%	44	78,6%	56
[-] CDD			5	100,0%	5
+ Agent de production			1	100,0%	1
+ Agent fonctionnel			3	100,0%	3
+ Cadre			1	100,0%	1
[-] Stage/Alternant/Apprenti	8	34,8%	15	65,2%	23
+ Agent fonctionnel	8	34,8%	15	65,2%	23
Total général	66	16,5%	334	83,5%	400



Mouvements des Effectifs

Nord – Septembre 2023

Salarité	département	Secteur	Date d'entrée	Date de sortie	Motif
DUPAS VICTOR	BEIS	R/I	01/09/2023		Embauche CDD
CORNU LUCIE	DIRECTION TECHNIQUE	MAINTENANCE	01/09/2023		Embauche
CHICOT NATHALIE	FINANCE	COMPTABILITE	01/09/2023		Embauche
CHENESSEAU BRUNO	CREATION/MARKETING	STRUCTURE	01/09/2023		Embauche
CARADEUC NOA	CREATION/MARKETING	MARKETING	01/09/2023		Embauche CDD
SIDHOUM NASSIM	RESSOURCES HUMAINES	RESSOURCES HUMAINES	04/09/2023		Embauche Alternant
JAFFRENNOU PAUL	INFORMATIQUE	MICRO RESEAU	04/09/2023		Embauche Alternant
HOORELBEKE VALENTIN	DIRECTION TECHNIQUE	MAINTENANCE	04/09/2023		Embauche
DIVERCHY BASILE	DIRECTION TECHNIQUE	MAINTENANCE	04/09/2023		Embauche
DAWIEC DOMINIKA	COMMERCE	ADV	06/09/2023		Embauche
AVIOTTE CHARLINE	COMMERCE	COMMERCIAL	06/09/2023		Embauche
FAUVARQUE LUCAS	INFORMATIQUE	INFORMATIQUE	11/09/2023		Embauche Alternant
HOGUET-LEMAIRE FERDINAND	CREATION/MARKETING	CREATION	18/09/2023		Embauche Alternant
HAMMOUDA WIAM	ACHATS	MP	18/09/2023		Embauche Alternant
FOUCHER MORGAN	INFORMATIQUE	INFORMATIQUE	18/09/2023		Embauche Alternant
FAKEYE ARMAND	ACHATS	MP	18/09/2023		Embauche
DESCAMPS JEAN-FRANCOIS	CREATION/MARKETING	CREATION	18/09/2023		Embauche Alternant
PAGES MARINE	CREATION/MARKETING	CREATION	25/09/2023		Embauche
LEBRUN ELISE	BEIS	SUPPORT R/D	25/09/2023		Embauche Alternant
JACQUEMART STEPHANIE	COMMERCE	COMMERCIAL	25/09/2023		Embauche
FRESNEL JUSTYNE	CREATION/MARKETING	CREATION	25/09/2023		Embauche Alternant
COTTINET RAPHAEL	DIRECTION TECHNIQUE	MAINTENANCE	25/09/2023		Embauche
MARIN GERARD	ACHATS	ACHATS		30/09/2023	Fin de CDD
SCYOT JACKY	FABRICATION	USINAGE		29/09/2023	Démission
LEROY MICKAEL	FABRICATION	PSV		24/09/2023	Démission
VANHEE NEDJMA née KUBACKI	CREATION/MARKETING	MARKETING		21/09/2023	Fin PE Salarie
GIDEL FLORIAN	FABRICATION	EMBALLAGE		18/09/2023	Licenciement
HOGUET-LEMAIRE FERDINAND	CREATION/MARKETING	CREATION		13/09/2023	Fin d'Alternance
DESCAMPS JEAN-FRANCOIS	CREATION/MARKETING	CREATION		13/09/2023	Fin d'Alternance
MICHEL KILLIAN	FABRICATION	STRUCTURE		06/09/2023	Fin de Stage
LAVIEVILLE QUENTIN	FABRICATION	STRUCTURE		06/09/2023	Fin de Stage
TAGUEMI AMAL	FINANCE	COMPTABILITE		01/09/2023	Fin d'Alternance Salarie
BARRIOS Mathieu	DIRECTION TECHNIQUE	MAINTENANCE		01/09/2023	Fin PE Employeur

13/10/2023

CBA Meubles | 3

Pourquoi ne pas avoir renseigné les dates d'entrée dans l'entreprise ?

C'est le format de SILAE. Beaucoup d'entrée d'alternants.

D'ailleurs Thierry, tu as envoyé hier un fichier à présenter avec tous les départs depuis janvier 2023. D'où viennent tes chiffres ?

Ni plus ni moins des tableaux que vous nous fournissez à chaque CSE. Hosni s'est chargé de constituer un jeu de données et moi j'ai simplement fait un peu de mise en forme Excel afin de mettre ces données sous forme graphique. Nous souhaitons simplement partager le résultat de ce travail avec l'ensemble des élus et la Direction. Je propose de le présenter au point 3.4.



Recours à l'intérim

Nord – Septembre 2023

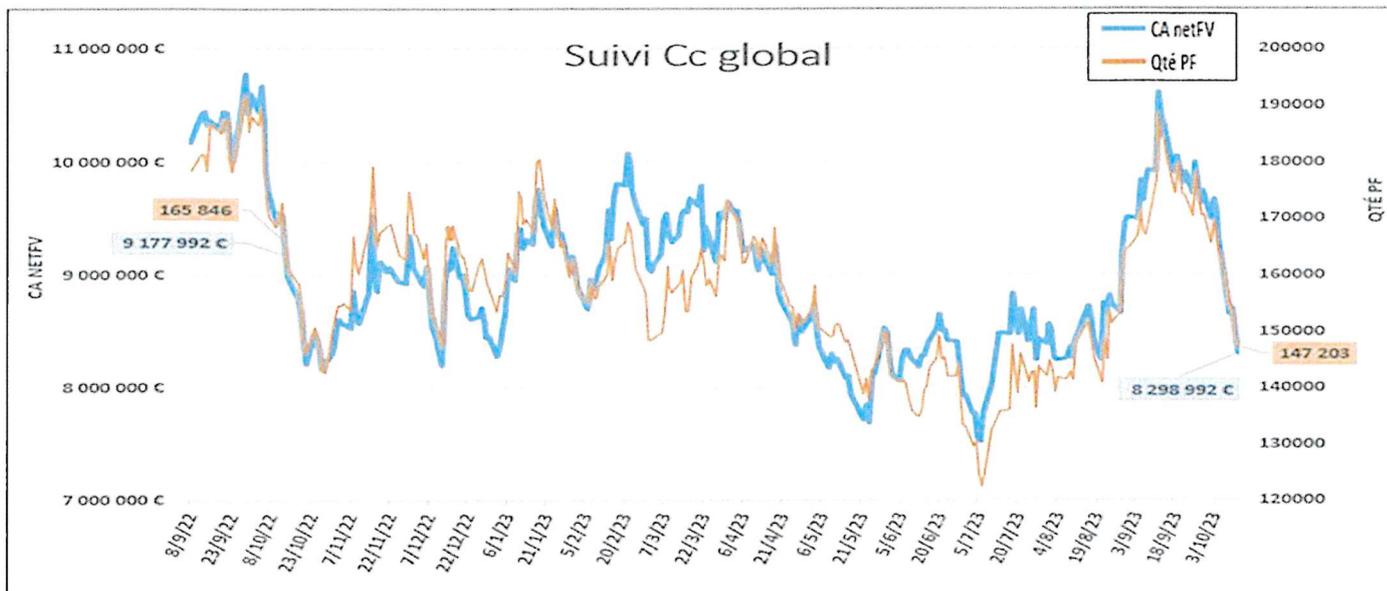
Statistiques d'intérim pour le Nord

Postes Intérim	Jrs trav.	Motif du recours	ETP
EMBALLEUR	182	Accroissement d'activité	29,1
EMPILEUR	171	Remplacement	33,59
PERCEUR	22	Total général	62,69
DEPILEUR	211		
CARISTE	58	Nombres d'intérimaires	115
CARISTE 2,5T	179	Équivalent temps plein	62,69
OPERATEUR	354		
AGENT D'ENTRETIEN	20		
ASSISTANT RH	21	Site	NORD
TECHNICIEN ADMINISTRATIF	21		
HOTESSE D'ACCUEIL AFS	20	Agences d'intérim	Part
TRÉSORIER	5	* CRIT	62,46%
AGENT QUALITE MONTAGE MEUBLES	15	* RANDSTAD	24,05%
AIDE COMPTABLE	5	* ADECCO	13,49%
Total général	1284	Total général	100,00%



Carnet de commande

Nord – Septembre 2023



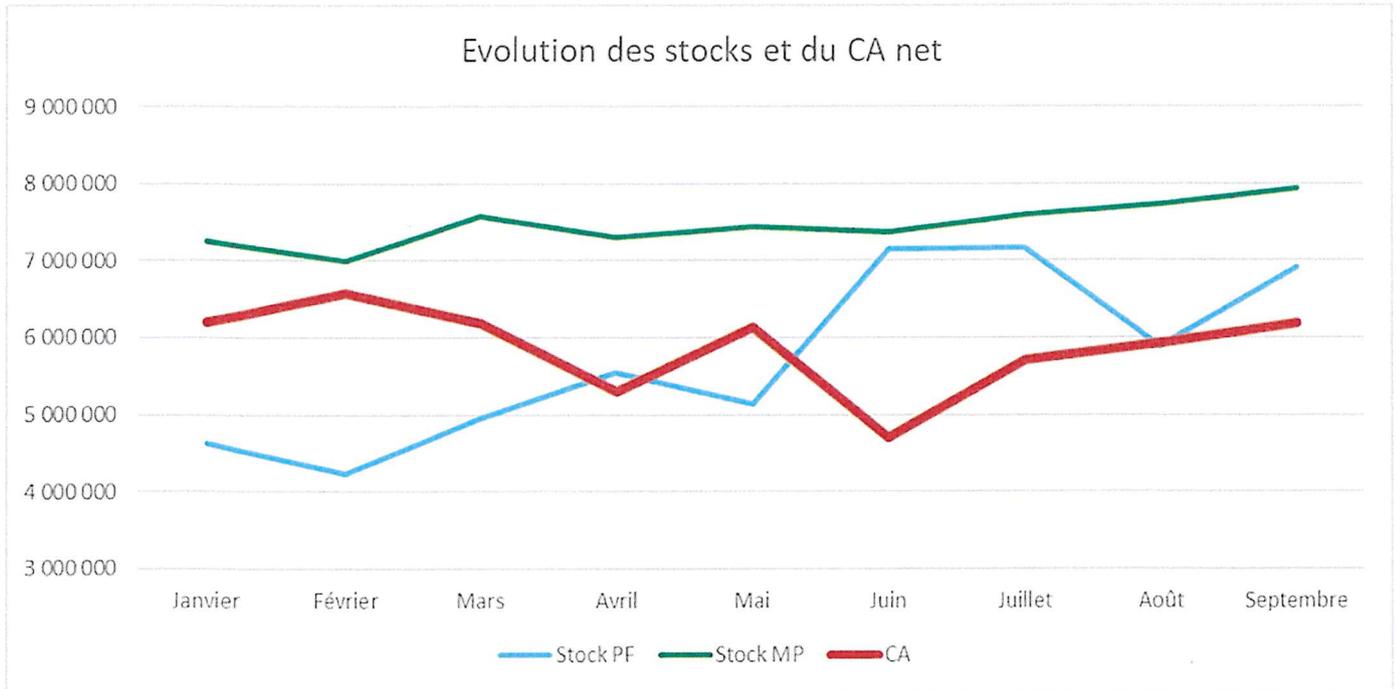
Total Cc (hors FDR prog)						
ID Budget		06/10/2023	09/10/2023	10/10/2023	11/10/2023	12/10/2023
CONFO FRANCE		2 920 544 €	2 703 498 €	2 733 789 €	2 611 766 €	2 524 672 €
LM FRA + WELDOM		1 441 435 €	1 344 000 €	1 298 440 €	1 233 819 €	1 175 297 €
BUT		462 720 €	410 459 €	412 082 €	444 232 €	444 054 €
LM ESP/PORT		781 775 €	738 541 €	738 541 €	693 564 €	702 385 €
HORS TOP 4-EXP		2 177 808 €	2 168 313 €	2 293 674 €	2 256 920 €	2 166 973 €
HORS TOP 4-FRA		1 380 248 €	1 283 513 €	1 222 730 €	1 245 018 €	1 285 611 €
Total général		9 164 530 €	8 648 324 €	8 699 256 €	8 485 319 €	8 298 992 €

Le carnet de commandes a bien chuté.



CA et stocks

Nord – Septembre 2023



Le stock PF est en augmentation à cause des nvx PF qui ont été lancés.

Au dernier CSE nous avons parlé du budget V2 à 94ME et si un budget V3 serait fait ?

On avait dit que si l'écart était important on ne s'interdisait pas d'en refaire un.

En fait on s'aperçoit que la montée du carnet de commandes est le fait de la saisonnalité et non à une montée puissante des nouveaux PF comme annoncée.

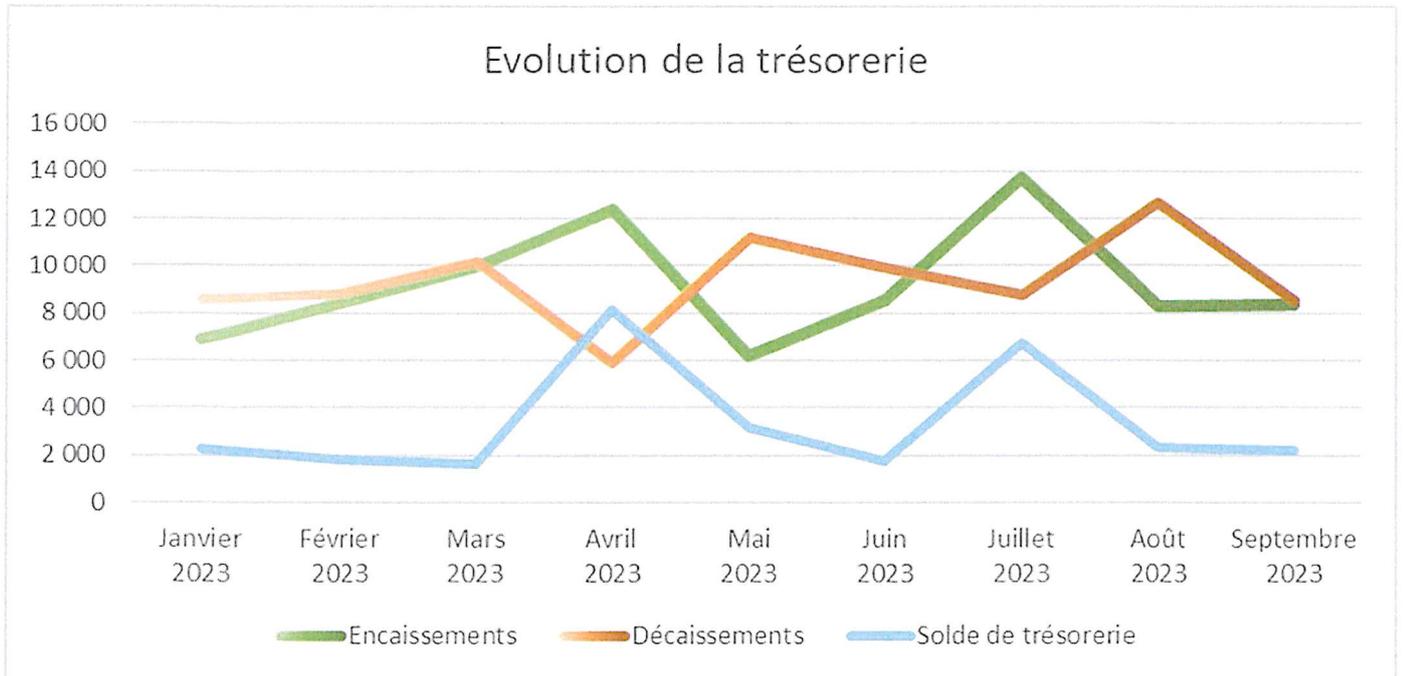
Pour rappel, au CSE central il a été annoncé un CA ambitieux qui serait réalisé avec les nouveaux PF. Ces CA figurent dans le rapport de notre expert-comptable. On est un peu inquiet de constater que nous ne sommes pas à l'objectif. Bien sûr nous ne réaliserons pas les 94ME. Nous sommes d'autant plus inquiets sur la suite, notamment sur les conséquences au niveau social. Inévitablement, cela va créer de l'anxiété chez les salariés.

Nous essaierons de revenir vers vous sur ce point au prochain CSE.



Trésorerie

Nord – Septembre 2023



N.B : Le mois de septembre a été marqué par un apport du Groupe Safari de 1,3 M€ pour le rachat du crédit-bail immobilier de Deulémont.

Le niveau est bas mais pas alarmant. C'était le même niveau en janvier et nous sommes toujours là. Un élu fait remarquer que malgré le versement des salaires, le niveau est toujours de +/- 2ME comme en août. Dans le même temps nous constatons que les encaissements et décaissements sont à l'équilibre ce qui amène une stabilité de la tréso de septembre versus août.



1) Télétravail

Nous constatons un manque d'équité entre les services. Pas de télétravail pour les ADV France et télétravail OK pour les ADV Export. Pourquoi ?

La Direction fait un rappel des règles du télétravail et précise que ce dernier doit être exceptionnel. Il n'y a pas de blocage particulier pour l'ADV France.

Il y a une manière d'aborder les choses qui n'est pas la même entre le responsable Export et le responsable France. D'un côté un manager qui applique la règle à la lettre et de l'autre un manager qui accepte que le télétravail soit effectué de manière régulière. On peut jouer sur les mots et dire que d'un côté on a des assistantes commerciales et de l'autre des assistantes logistiques, mais les tâches restent pour beaucoup identiques.

Nous ce que nous avons l'esprit c'est de ramener l'export sur un télétravail exceptionnel.

Le souhait des élus n'est pas de tirer le télétravail vers le bas. D'ailleurs, ce problème ne concerne pas seulement les ADV mais la totalité des salariés potentiellement éligibles au télétravail. Notre souhait est de monter les ADV France au même niveau que les autres salariés pour une raison d'équité. Nous nous attendions à une réponse avec des arguments solides. Pas une réponse qui finalement consiste à simplement appliquer le caractère « exceptionnel » figurant au règlement.

Cela pourrait laisser à penser un traitement de faveur envers les nouveaux arrivants, que l'on souhaite bien évidemment garder, et le contraire pour les ex-Demeyere. Encore une fois, ce qui nous gêne, c'est le 2 poids 2 mesures et donc le manque d'équité.

En fait le problème, c'est que c'est un peu open bar à l'Export.

Non, ce n'est pas du tout notre demande. Nous ne serions pas dans notre rôle. Nous considérons que le télétravail est un avantage, en termes de gain de trajet etc ... De plus c'est quand même dans l'ère du temps non ?

2) Point CSSCT

Compte-rendu de la CSSCT Linselles du 05/09/2023

9 votants : Pour : 9 Abstention : 0 Contre : 0

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

✓ Compte-rendu de la CSSCT exceptionnelle Pérenchies du 21/09/2023

9 votants : Pour : 9 Abstention : 0 Contre : 0

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

✓ Point sur le déménagement des bureaux BE/DESIN/MARKETING etc...

Pour rappel ce CSSCT n'était pas planifié et a été demandé par les élus suite aux remontées des salariés concernés. On vous a présenté au CSE la réorganisation par pôle au 2ème étage mais nous n'avons pas présenté l'onglet du fichier avec le schéma à main levée d'Emmanuelle Gautier, précisant la répartition des bureaux au 2ème étage. Par rapport à ce plan, les salariés ont souhaité se positionner spontanément. (Ce



point est un sujet de discordance car la version des salariés n'est pas celle de la Direction). Ce à quoi Mme Gautier a dit « Très bien, faites comme vous le sentez » et finalement les remontées des uns et des autres sont négatives. Nous nous sommes déplacés en CSSCT afin d'échanger avec les salariés et les managers. Nous leur avons laissé un délai pour retravailler la disposition des bureaux et avons convenu de refaire un point la semaine suivante. Il a également été décidé de refaire un point entre élus et salariés, sans la Direction, afin de recevoir le retour des personnes concernées. 2 élus ont rencontré les salariés. En voici la synthèse ci-dessous.

1. Ressenti des salariés.

-Certains salariés sont contents, d'autres moins et d'autres sont blasés (marre des déménagements).

2. A remonter.

-Pas de salle de réunion.

Ils proposent de mettre la grande salle (212). Pour cela, il faut donner un nom pour la réservation de la salle. Ils demandent l'installation d'un écran et leur tableau d'avancement projet.

Ils souhaitent transférer les tableaux de projets dans la salle de réunion car, tous les matins, ils font une réunion de 15 à 30 minutes. Ils sont conscients que cela gêne la petite dame du bureau d'à côté, qui est adorable, car elle ne leur dit jamais rien.

3. Imagerie.

Point non relevé par les alternants mais par d'autres collègues. Les alternants sont éloignés de leur tuteur. Ce qui les oblige à se déplacer pour avoir des renseignements.

4. Conclusion.

Les salariés concernés souhaitent montrer leur volonté d'avancer, mais souhaitent également être entendu si des améliorations sont remontées de leur part.

La Direction propose aux 2 élus de refaire un point avec les salariés dans un mois dans le cadre d'un CSSCT.

Le CR de la CSSCT Pérenchies du 03/10/2023 sera validé au prochain CSE.

- ✓ Compte-rendu des réunions de commission RPS (intervention de S. Deman et la présence de A. Loup).

Nous précisons que finalement, Mr Sabri inspecteur du travail n'assistera pas au CSE.

Nous avons plusieurs observations par rapport à ce qui s'est passé lors de la réunion commission RPS du 27 septembre 2023. La 1^{ère}, à la fin du 1^{er} paragraphe, quand ça se termine par « pas de réponse pendant la réunion ». Ça laisse à penser que nous n'avons pas échangé sur le sujet alors que Mme Bailly-Turchi est revenue sur l'évènement en début de réunion en replaçant le contexte de la communication et l'enjeu.

La 1^{ère} question posée a été « est-ce encore utile de maintenir cette commission. Ne faut-il pas mieux passer par un cabinet d'expert ».

Elle a indiqué qu'avant de faire appel à un cabinet d'experts, il convient de mettre en place ce que préconise la CARSAT. Rédiger une charte de fonctionnement et élargir la commission avec des nouveaux membres. Qu'en pensez-vous ?

A la dernière réunion entre la CARSAT, la Direction est quelques élus, le message de la CARSAT était « ce qui n'était pas forcément nécessaire il y a un mois l'est aujourd'hui ».

Ça confirme ce que je vous ai dit tout à l'heure avec le courrier de la CARSAT joint à la convocation, qui nous donne pas mal de préconisations et parfois des injonctions. On en discutera ensemble.



C'était juste pour compléter le propos et donner l'intégralité de la réponse.

Cette question n'était pas posée seulement à Mme Bailly-Turchi mais à l'ensemble des personnes présentes.

J'ai une autre remarque sur les propositions, c'est le « Mme Bailly-Turchi souhaite ». En fait c'était une liste de propositions soumise à l'appréciation du comité. A la lecture on dirait que tout est très unilatéral, ce qui n'est pas le reflet de la réunion. On avait échangé notamment sur la prestation de Social Direct, en mesure de soulager les membres de la commission. On n'a pas votre point de vue sur cet échange. Attention, ce n'est pas lié à la mutuelle. Il s'agit bien d'une prestation à part que l'on prend. Qu'est-ce que les membres de la commission pensent de cet élément-là, on n'a pas votre point de vue. Je ne vois pas non plus dans votre compte-rendu la proposition d'ajouter des manager à la commission et même que certains d'entre vous n'y étaient pas forcément favorables. En fait c'est juste pour qu'il n'y ait pas seulement les souhaits de Mme Bailly-Turchi mais que ça illustre que nous étions là dans cette réunion pour discuter et pas dans une vision unilatérale des choses.

La prochaine séance sera enregistrée et de cette manière, la retranscription n'en sera que meilleure.

En fait c'est la retranscription qui est à revoir. Si vous voulez, on peut la revoir ici. Après tout c'est le CSE qui s'implique.

Attention, vous avez quand même un rôle important. Les sujets à trancher doivent être tranchés en CSE.

La commission RPS est là pour impulser et nous aider dans la prévention des RPS etc... Vous n'êtes pas seulement une chambre d'enregistrement. D'autant plus si on doit l'élargir à 15/16 personnes. Si non ces gens-là diront « on n'a pas notre mot à dire, nous ne sommes pas représentant du personnel et de tout manière c'est le CSE qui décide ».

Le dernier élément sur le compte rendu, c'était la lites des personnes à définir. Vous deviez réfléchir à une liste de 15/16 personnes qui seraient intéressées par la commission RPS.

Un élu : moi par contre, je voudrais démissionner de cette commission.

Non ... au contraire on recherche des volontaires. C'est dommage.

Je démissionne et ne reviendrait pas sur ma décision.

Le secrétaire : bon, vous allez voir un peu plus loin que nous avons pris une décision en rapport avec l'événement du 27 septembre dernier. J'espère que cette décision sera votée tout à l'heure. Pour parler clairement, je vais vous lire une résolution, demandant que l'on se fasse accompagner par un expert. Partant de là nous verrons bien comment va évoluer la commission RPS. Adeline enverra les remarques à Stéphane afin de modifier le compte-rendu. On va passer un coup de 2^{ème} si non nous allons perdre trop de temps. Il ne sert à rien de s'éterniser sur ce compte-rendu et avançons.

Nous passons au point 3.4

✓ Situation de risque grave dont risques psychosociaux dans l'entreprise

Avant de vous lire la résolution, j'aimerais partager avec les élus et la Direction l'analyse des départs de janvier à septembre 2023. Nous avons constitué un jeu de données à partir des tableaux mensuels que vous nous communiquez à chaque CSE. Cette analyse ne reprend pas les CDD, ni les stagiaires, ni les alternants. Seuls les départs de CDI sont analysés.

Peut-il y avoir une arrivée en février et un départ en mars par exemple ?

Oui, tout à fait.

Le nombre de départs depuis janvier 2023 est de 58 (6,4 /mois).

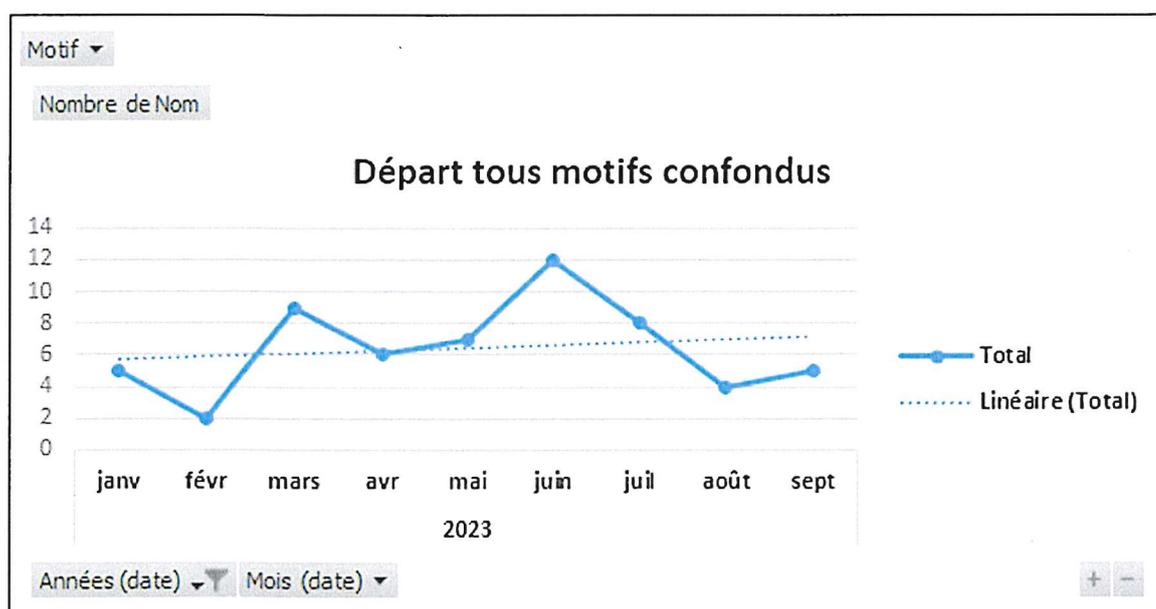


Répartition des départs par services. Ce tableau met en évidence les services les plus impactés et dont la population est peut-être, je dis bien peut-être, plus exposée aux RPS.
Il est important de « ramener » ces chiffres à la population des services.

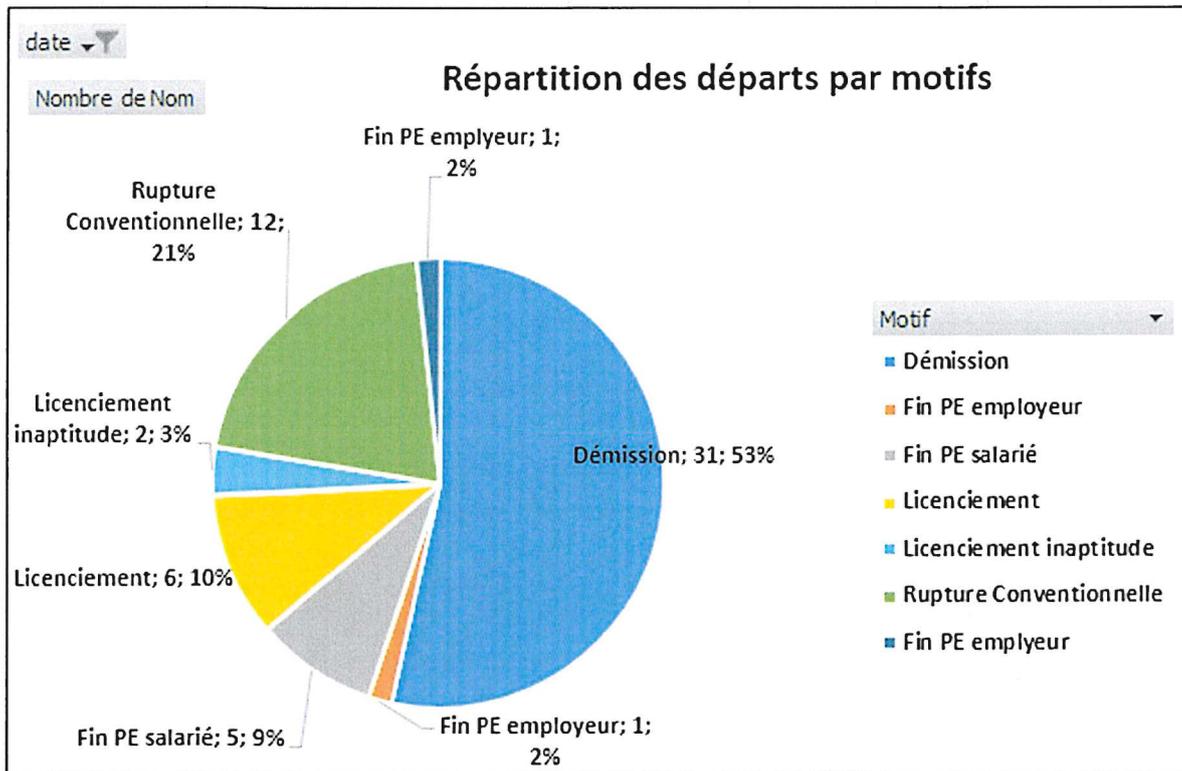
Départs 2023 à fin septembre par service	
Étiquettes de colonnes <input type="button" value="v"/>	
+ 2023	
Étiquettes de ligne <input type="button" value="v"/>	
ADV	2
BE	1
Commerce	6
Emballage	4
Informatique	3
Logistique	1
Maintenance	5
MP Linselles	1
Production	4
Qualité	2
RH	3
Supply chain	1
Usinage	6
Finance/Comptabilité	10
Marketing/Design	8
Décor	1
Total général	58



Évolution des départs mois par mois. Nous sommes sur une tendance haussière.



53% des départs sont des démissions. 74% si on y ajoute les ruptures conventionnelles. Important, les licenciements « transformés » en rupture conventionnelle ont été renseignés dans le motif : « rupture conventionnelle ». Il faut savoir que de manière assez systématique, quand les personnes sont convoquées à un entretien préalable à licenciement, très souvent, on leur fait comprendre qu'une rupture conventionnelle est possible. Je pense avoir accompagné suffisamment de salariés dans ce cas pour pouvoir l'affirmer.



Répartition main d'œuvre directe et main d'œuvre indirecte. Le graph ci-dessous met en évidence que les départs des services supports (MOI) représentent la part la plus importante avec 62% versus 38% pour la main d'œuvre directe (MOD).

Ce qui répond, quand vous nous dites que l'on recrute énormément de MOI, c'est pour combler les départs.

Juste une question, la maintenance vous la considérez en MOI ou MOD ?

En MOD.

Il serait intéressant de faire l'analyse des personnes récemment recrutées et qui quittent la société par rapport à un salarié avec beaucoup d'ancienneté.

Effectivement, rien que le mois dernier nous avons enregistré 3 départs « fin de période d'essai salarié ». Isabelle Crochet, Nejdma Vanhée et Charles-Edouard Wastinne. Posez-vous les bonnes questions ?

Vous savez j'ai échangé avec Charles-Edouard avant son départ.

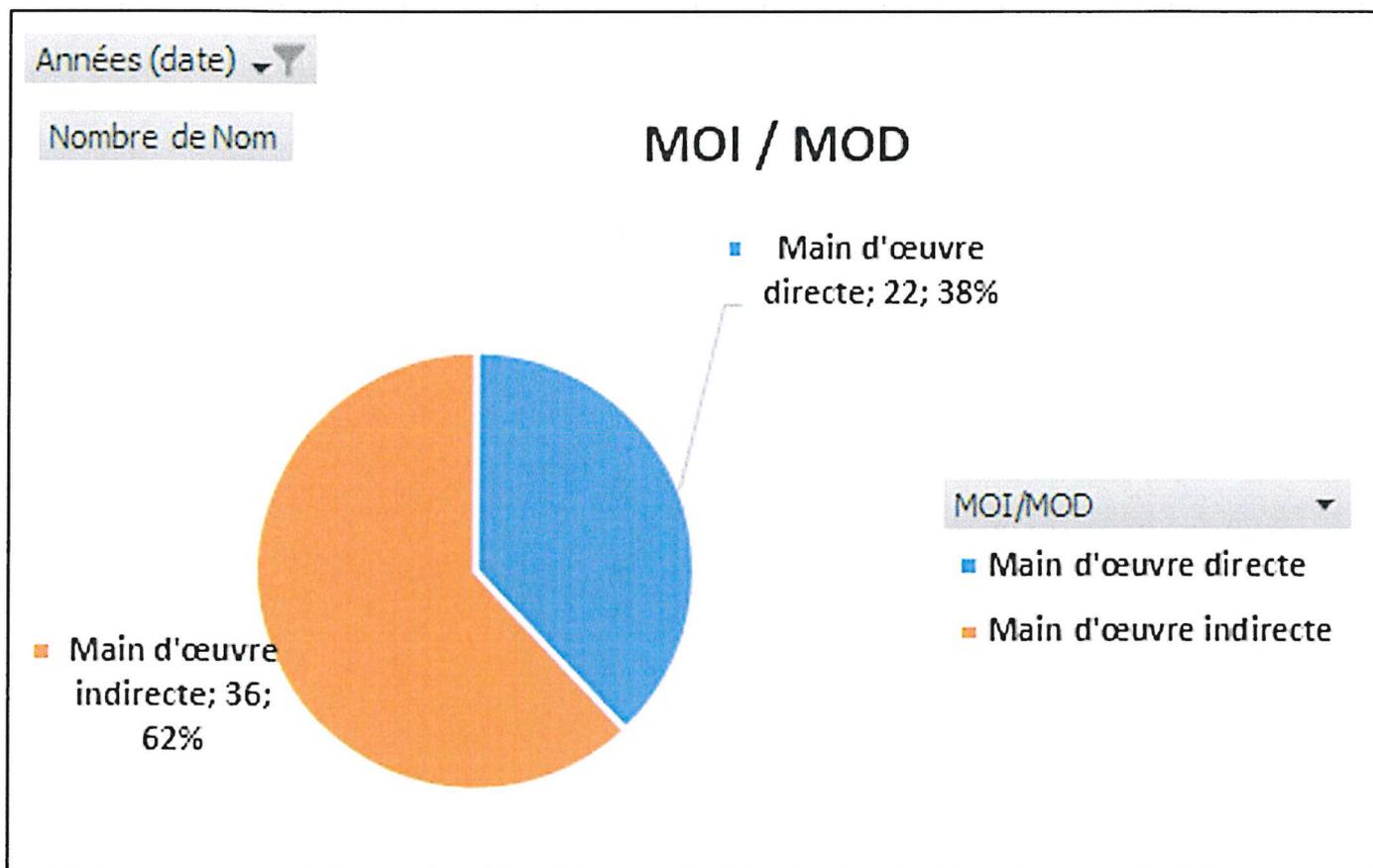
Justement il serait intéressant de comparer car peut-être que les discours sont différents ?

C'est assez simple. Projet, super. Équipe de travail super. Vous nous avez ouvert toutes les portes.

Socialement, dans cette boîte ça ne va pas. Quand on part à 17H00 le soir on a l'impression que l'on va se faire allumer. Il était question de 2 jours de télétravail semaine, c'est compliqué d'en faire un... Pas question de venir bosser tous les jours dans cette ambiance-là.

Alors pour info il n'a jamais été question de 2 jours de télétravail, je suis bien placé pour le dire car j'ai géré l'entretien.

En attendant nous perdons du temps et de l'argent.



Il était important de faire cette analyse et de vous la présenter. Ces chiffres expliquent en partie cette résolution « recours à un expert » que je vais vous lire maintenant. Évidemment notre dernier échange avec la CARSAT et la Direction a également « joué » dans notre décision.

Ci-dessous le courriel de la CARSAT reçu la veille du CSE :

CSE Nord

Comité social et économique



CBA MEUBLES
Groupe
SAFARI

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Hauts-de-France

Direction Santé Travail et Risques Professionnels

Pôle Accompagnement Entreprises

Dossier administratif suivi par Mme BRASSART

Télécopie : 03 20 05 79 30

Email : incitfn@carsat-nordpicardie.fr

Dossier technique suivi par Patricia THIRIEZ

Tél : 07.86.54.25.66

N/Réf. : IB - RdP 2023 - 2043158

SIRET : 911 205 151 00036

Madame la Directrice
CBA MEUBLES

178-184
178 RUE DE LA PREVOTE
59840 PERENCHIES

Recommandé avec accusé de réception

Le 16 octobre 2023

Recommandé de Prévention avec accusé de réception (RdP)

Objet : Visite avec prescriptions et suivi de prescriptions

Risque(s) constaté(s) : Risques Psycho Sociaux

Nos interlocuteurs :
Mme Emmanuelle GAUTIER
M. Sébastien BUTEZ
M. Gilles BOURBOIN
M. Thierry DELPORTE
M. Frédéric DENORME
M. Hosni KAID
M. Frédéric ROCH

Madame la Directrice,

Vous avez échangé par visioconférence le 11/10/2023 avec Patricia THIRIEZ, contrôleur de sécurité et Magali ROGER, psychologue de la CARSAT, organisatrices de ce rendez-vous.

Cet échange, auquel participaient la Direction et les représentants du personnel, est la continuité de la démarche engagée lors de nos **visites** ou échanges visio/téléphoniques en dates des **21/02/2023**, 20/03/2023, 13/04/2023, 14/04/2023, **04/07/2023**, 07/09/2023, 08/09/23, **11/09/2023**, 03/10/23, 04/10/23 et 05/10/23.

Depuis le début de l'année, vous avez enregistré 39 Accidents du Travail (AT) dont 32 avec arrêt.
Le 27/09/2023, 4 AT « malaise » ont été déclarés, dont l'une des victimes a menacé de se suicider sur le lieu de travail.

Pour faire suite à notre entretien, nous vous demandons :



Mesure 1

Compte tenu de la gravité des constats actuels,

- Mettre en place sans délai une cellule de soutien psychologique pour les salariés en souffrance qui souhaiteraient en bénéficier. Pôle Santé Travail, votre Médecin du Travail peut vous accompagner sur la mise en place de celle-ci.

Délai : immédiat.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi des modalités de mise en œuvre de la cellule de soutien psychologique

Mesure 2

- Nous adresser les analyses formalisées des 4 AT déclarés « Malaise - Choc émotionnel » du 27/09/23 et les plans d'action associés. Au regard de la menace de suicide, vous pourrez vous appuyer sur la brochure INRS ED 6125 « Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide ». Cette démarche doit vous permettre d'analyser les causes de l'accident, dont celles liées à l'organisation du travail, pour mettre en œuvre des mesures de prévention.

Délai : 1 mois.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi des 4 analyses AT et de leurs plans d'action associés.

Mesure 3

- Nous envoyer la partie évaluation des Risques Psycho Sociaux actuelle de votre Document Unique (DU) d'évaluation des risques, puis celle remise à jour à la suite de ces analyses d'AT, et les plans d'action associés à ces Documents Uniques.

Délai : immédiat - version actuelle.

Délai : 1 mois - version mise à jour.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi de l'évaluation des RPS dans le DU actuel puis de la version actualisée et des plans d'action associés.

Mesure 4

Au vu :

- Du rachat et de l'annonce du plan de transformation et de leurs impacts sur les conditions de réalisation du travail avec des inquiétudes générées par cette situation.
- Des constats de présence réelle de Risques Psycho Sociaux observés depuis plusieurs mois (cf. document de Pôle Santé Travail du 30/05/23), confirmés par les AT évoqués précédemment dans ce courrier.
- De l'absence, en interne, de solides compétences pour procéder à une véritable analyse de ces risques RPS et d'un dialogue social dégradé.

Vous faire accompagner par un organisme ou une personne compétente pour :

- Réaliser un diagnostic approfondi visant à identifier les sources de Risques Psycho Sociaux, élaborer et mettre en œuvre un plan d'action de prévention de ces risques. L'implication des Instances Représentatives du Personnel dans le choix de l'intervenant et de la méthodologie est nécessaire et constituera un facteur de réussite de la démarche. Vous pouvez vous faire accompagner par l'ARACT (l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ou par le réseau de consultants IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) référencés sur les RPS (liste de consultants référencés jointe à ce courrier), ou tout autre consultant ayant les compétences équivalentes



- Nous adresser le résultat du diagnostic et le plan d'action.

Délai : 6 mois pour le diagnostic.

Délai : 3 mois supplémentaires pour l'élaboration du plan d'action.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi des modalités d'accompagnement choisies puis des résultats du diagnostic et du plan d'action.

Mesure 5

- Suivre les formations Dirigeant, proposées par la Carsat en e-learning :
 - EL 002 S'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels (pré requis)
<https://formation-prev.fr/carsat-hdf/451/EL002-S-engager-dans-une-demarche-de-prevention-des-risques-professionnels-AUTOFORMATION-EN-LIGNE-A-DESTINATION-DES-DIRIGEANTS>
 - EL 004 Prévention des Risques Psycho Sociaux
<https://formation-prev.fr/carsat-hdf/787/EL004-Prevention-des-risques-psychosociaux-AUTOFORMATION-EN-LIGNE-A-DESTINATION-DES-DIRIGEANTS>

Délai : 1 mois.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi des attestations de formation.

- Inscrire le salarié désigné compétent (votre responsable sécurité) et/ou l'animateur de la commission RPS (CRPS) aux formations proposées sur les RPS par la CARSAT
<https://carsat-hdf.fr/entreprises/expertises-risques-professionnels/risques-psychosociaux-rps#se-former-a-la-prevention>

Délai : 1 mois.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi de la confirmation d'inscription.

Cela permettra de développer les compétences de base pour accompagner la mise en place d'une démarche pour maîtriser le risque RPS et répondra à vos objectifs et engagements exprimés dans votre courrier en date du 02/08/2023.

- Nous adresser les objectifs, les modalités de fonctionnement et les moyens à disposition de la CRPS. Ceux-ci devront être formalisés et communiqués dans l'entreprise (à travers par exemple un « règlement intérieur », une « charte de fonctionnement »,...)
- A l'issue de la formalisation de ces éléments, la CARSAT pourra se tenir à la disposition de la CRPS pour l'outiller sur l'analyse des situations RPS.

Délai : 1 mois.

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi des objectifs, modalités de fonctionnement et moyens de la CRPS.

Mesure 6

- Nous adresser les résultats de vos indicateurs de suivi des Risques Psycho Sociaux de l'année 2023 et à défaut depuis avril 2023 date de mise en place demandée par mail du 03/04/2023 à la suite du CSSCT du 21/02/2023.

Délai : 1 mois

Cette mesure sera levée à la suite de l'envoi du résultat des indicateurs RPS.



Pour rappel, la non-réalisation de ces prescriptions pourrait entraîner une procédure de mise sous injonction pouvant déboucher sur une augmentation de votre taux de cotisation, conformément aux dispositions de l'article L 422-4 du code de la sécurité sociale et de l'article 11 de l'arrêté du 9 décembre 2010.

L'incidence financière de cette augmentation serait :

une cotisation supplémentaire de 25%¹ de votre taux de cotisation AT, pendant au moins 3 mois à compter de la date de constatation du risque, sans pouvoir être inférieure au montant forfaitaire de 1000€.

¹pouvant être portée à 200% en cas de non-réalisation des mesures prescrites par voie d'injonction

Une copie de ce courrier est envoyée à l'Inspection du travail.

Vous voudrez bien communiquer, dès réception, une copie de ce courrier aux instances représentatives du personnel.

Vous nous tiendrez informés dans les délais impartis des suites données à cette intervention en rappelant les références de la présente, soit par courrier, soit à l'adresse électronique : incitfin@carsat-nordpicardie.fr

Nous restons à votre entière disposition pour toutes informations complémentaires et vous prions de croire, à l'expression de nos sentiments distingués.

Didier AVENARD
Ingénieur Conseil

Je vais maintenant vous lire la résolution sachant que nous aurons 3 votes :

- 1) Vote sur la décision du principe recours à expert.
- 2) Vote sur la mission et le choix de l'expert.
- 3) Vote sur le mandatement.



17 octobre 2023

Résolution soumise au vote des représentants du personnel au CSE

1. Principe de l'expertise

La délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE) a constaté, au cours de ses différentes enquêtes menées dans le cadre des prérogatives définies à l'article L2312-13 du Code du Travail, un certain nombre de dysfonctionnements susceptibles de dégrader la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, révélateurs d'un risque grave et actuel, en l'occurrence le risque psychosocial.

En particulier, la délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE) relève :

- Des problématiques organisationnelles importantes :
 - o Liés à la stratégie avec « de nouvelles équipes, des méthodes de travail différentes, des objectifs ambitieux » et une « nécessité d'améliorer les capacités d'adaptation et l'employabilité » (Note d'Emmanuelle Gautier du 17 avril 2023)
 - o Liés aux remplacements nécessaires face aux démissions
 - o Liés aux changements d'horaires
- Des témoignages de problématiques managériales
- Des témoignages de difficultés inter-relationnelles
- Des témoignages d'une vision de l'avenir floue au regard d'une stratégie affichée pour laquelle la direction précise devoir faire un point d'étape « réalisations, difficultés imprévisibles et perspectives d'avenir en avril 2023.
- Le dépôt d'un DGI
- De nombreuses alertes remontées à travers la commission RPS
- La démission de nombreux membres de la commission RPS
- Une évolution forte de l'absentéisme qui est passé de 7,8% en juin 2022 à 11,2% en juin 2023
- Une explosion des départs de l'entreprise : 58 à fin septembre 2023 (hors alternant, stagiaire, CDD)
- Des témoignages forts de salariés
- Le constat d'une multiplication des alertes relatives aux risques psychosociaux par l'inspection du travail en date du 15 août 2023
- La préconisation de la CARSAT (cf : courriel 16 octobre 2023) : « Vous faire accompagner par un organisme ou une personne compétente pour réaliser un diagnostic approfondi visant à identifier les sources de Risques Psycho Sociaux, élaborer et mettre en œuvre un plan d'action de prévention de ces risques ».

La délégation du personnel rappelle que selon les articles L2312-5 al. 2° et L2312-9 du Code du Travail :



- « Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » (art. L2312-5 al. 2°)
- « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
 - 1) Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
 - 2) Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
 - 3) Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. » (art. L2312-9)

Pour remplir au mieux ces missions et comme le lui permet l'article L. 2315-94 du Code du travail, la délégation du personnel au CSE, pour faire face à ce risque psychosocial grave et actuel, a décidé de bénéficier de l'appui d'un expert.

Vote sur la décision du principe du recours à expert

Nombre de membres de la délégation du personnel présents : 9

Nombre de voix favorables à l'adoption de cette résolution : 9

Après décompte des voix : la décision est adoptée

2. Mission et choix de l'expert

La délégation du personnel au CSE désigne le cabinet Technologia, 29, rue du Louvre - 75002 Paris, afin qu'il :

- Analyse le risque grave et actuel constaté
- Aide le CSE à préciser et comprendre les origines organisationnelles et les mécanismes mis en œuvre dans les situations de travail dans lesquels ce risque s'illustre
- Aide le CSE à formuler des propositions pour enrichir un plan d'action et suivre des indicateurs précis

Vote sur le choix et la mission de l'expert :

Nombre de membres de la délégation du personnel présents : 9

Nombre de voix favorables à l'adoption de cette résolution : 9

Après décompte des voix : la décision est adoptée

3. Mandatement de membres de la délégation du personnel présents

La délégation du personnel au CSE donne un pouvoir spécial à M DELPORTE Thierry et en cas d'indisponibilité à M KAID Hosni, membres de la délégation du personnel pour représenter le CSE, agir



devant toutes juridictions et pour constituer l'avocat de leur choix en cas de litige sur cette décision de recours à expertise.

La délégation du personnel au CSE donne également mandat à ces mêmes membres pour le cas échéant :

- Saisir le juge,
- Faire ordonner la communication des éléments d'information manquants au CSE ou à l'expert,

Vote sur le mandatement :

Nombre de membres de la délégation du personnel présents : 9

Nombre de voix favorables à l'adoption de cette résolution : 9

Après décompte des voix : la décision est adoptée

La délégation du personnel au CSE demande au Président du CSE, Mme GAUTIER Emmanuelle, de communiquer à l'expert l'ensemble des données et documentations relatif à cette problématique, afin de lui permettre de réaliser au mieux cette mission.

Le Secrétaire du CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE

Cette résolution a été signée par tous les élus présents au CSE (cf. capture ci-dessous).

La délégation du personnel au CSE demande au Président du CSE, Mme GAUTIER Emmanuelle, de communiquer à l'expert l'ensemble des données et documentations relatif à cette problématique, afin de lui permettre de réaliser au mieux cette mission.

Le Secrétaire du CSE
Les membres de la délégation du personnel au CSE

DELPORTE THIERRY *GAUTIER Emmanuelle*
DEHONNE Prudence *KAD KAD* *SCHIER MICHAËL* *Schier Michael*
GAUTIER Emmanuelle *GAUTIER Emmanuelle* *GAUTIER Emmanuelle*



6) Questions diverses

Q1 : Étant donné le risque attentat dans le pays, nous sommes en alerte rouge. Ici on rentre comme dans un moulin. La barrière est toujours ouverte. Allez-vous faire quelque chose ou pas ?

Le problème est que les badges sont paramétrés avec Horsys. Nous avons encore des badges et le logiciel. Nous avons fait le nécessaire mais cela a fonctionné une journée. Tu as raison, nous devons boucler ce sujet.

Q2 : connaissez-vous la date de l'inventaire ?

Nous devons l'afficher mais ce sera en tout début d'année.

Q3 : Serait-il possible d'avoir le calendrier 2024 ?

On confirmera mais on reprendra le 2 janvier voire le 3 pour ceux qui ne participent pas à l'inventaire, soit 5 CP.

Q4 : J'aimerais savoir pourquoi la prime de prod sera payée en novembre ?

La prime de septembre sera payée sur octobre. Tout ce qui est prime dans l'entreprise c'est du 1er au 30. C'est le même mode de fonctionnement qu'avant.

Je fais quand même remarquer qu'il devait y avoir une communication sur les NAO 2023 ?

Q5 : On se rend compte que c'est difficile de calculer un budget. Il y a un gros décalage sur 2023. On travaille sur 2024 avec des présentations pré-budget. Les présentations sont faites. Certaines personnes sont étonnées car il n'y a pas vraiment de retour... et puis d'un seul coup on annonce un vendredi soir aux équipes qu'il faut présenter un budget à SAFARI pour le mercredi suivant.

On est dans la construction d'un exercice budgétaire. Certains bossent au début et d'autres à la fin du process. Les 1ers sont les commerciaux. Ils sont interrogés sur leurs périmètres avec une vision pour 2024. Certains services peuvent utiliser cette 1ère approche comme la maintenance, les services généraux. Les derniers à travailler seront plutôt les opérations. En tout dernier c'est la finance. Là on peut considérer que c'est une 1ère version. On a une tendance. Le groupe est en train de regarder la méthode de travail, la cohérence, la fiabilité gamme par gamme, PF par PF. Il va y avoir plusieurs boucles.

Il ne faut pas que ce soit comme en 2023 avec des écarts importants.

Le budget 2023 c'était après 9 mois d'activités. Le recul n'était pas énorme. Cette année, le budget sera plus solide.

Demeyere par le passé n'était pas habitué à travailler de la sorte.

Alors je vais te détromper, on commençait à travailler le budget au mois d'août. Avec des données Futurmaster et autres, et chaque commercial travaillait avec ses clients et nous avions des boucles pendant plusieurs mois.

Q6 : J'aimerais savoir pourquoi il y a des colis qui partent à Linselles avec une étiquette « vente au personnel ».

Parce que personne n'a changé le process, c'est tout.

C'est quand même moche de ne plus vendre nos meubles aux salariés.

On n'en a pas reparlé depuis mais l'idée est de passer par du Dropshipping. Après, par le passé quand on vendait un buffet 35 euros alors que le prix était de 350 euros, on n'était pas dans les clous vis-à-vis de l'URSAFF.



On vend beaucoup moins cher pour des sociétés.

Non pas des sociétés mais des discounters.

Les discounters sont mieux que nous ?

Tu vendrais plus cher aux salariés que chez les discounters.

Je te parle d'un avantage en nature. Peu cher ça devient avantage en nature.

Je vais remonter à Emmanuelle.

Si on pouvait reprendre les ventes à Linselles mais avec des prix plus justes que par le passé. On met le prix de manière à faire passer pour l'URSSAFF.

Q7 : vous deviez revenir vers nous pour les heures de délégation sur nos fiches de paie.

Oui, on l'a dit avec l'inspecteur du travail. On va noter « temps de travail effectif » au lieu de « Absence rémunérée ».

Q8 : sous E21Time, il y avait le problème du cumul théorique qui n'était pas bon.

Ce n'est pas réglé.

Q9 : vous nous aviez promis de nous donner l'atterrissage versus le budget pour chaque mois.

Ok, on va voir.

Fin de réunion : 16h15

**Le Secrétaire
Thierry DELPORTE**

**Le Président – DG
Emmanuelle GAUTIER**