

Réunion CCE UES 15 juin 2017
Procès-verbal

Président : Monsieur Frank WENDLING
Assisté par : Madame Dominique BRENTA

Membres titulaires présents :

Madame Nathalie DEMOUVEAUX
Madame Marie-Hélène LENOIR
Monsieur Sébastien DUBOC
Monsieur Lakdar BELHADRI
Madame Charlotte MARIGNIER
Monsieur Laurent BARBETTE
Madame Sylvie WALTON
Monsieur Ludovic DEHON
Monsieur Denis MANAS
Monsieur Jean-François HUSSON
Madame Valérie KURZ
Monsieur Arnaud SENREM

Membres titulaires absents :

Monsieur Richard EMIRIAN
Madame Muriel TABLET
Madame Gaëlle BOUFFAY
Monsieur Arnaud DEVILLERS
Monsieur Frédéric BOULENGIER
Madame Catherine DEJEAN
Monsieur Philippe CHALENCON
Madame Karine LORIN
Madame Sabine SCHEIDT

Membres suppléants présents

Monsieur Bertrand BARAY
Madame Laureen DELMEE
Madame Sabine BARBOTIN
Madame Aurélie CHASSEBOEUF
Madame Natacha BONNEIL
Monsieur Eric DI CARLO
Monsieur Alain MARTINEZ
Madame Christel BARBEAU
Monsieur José LAPIATE
Monsieur Philippe COSTES
Monsieur Ahmed KHALDI
Monsieur Rémy TARDIVEL



Membres suppléants absents :

Madame Valérie SCHOENAEUR
Madame Colette CARLIER
Monsieur Thomas BONNIN
Madame Emmanuelle DELAUDIER
Madame Nathalie VIDAL
Monsieur Frédéric SAINSOT
Monsieur Pascal PAY
Monsieur Mustapha MOUMMAD
Monsieur Lionel WESTERMANN

Représentants syndicaux présents :

Monsieur Dominique JOUASSIN- CFDT
Monsieur Frédéric MANDIN – CFTC
Monsieur Yves FURNO- CFDT
Madame Laurence CHAPUT – CFE CGC
Monsieur Clément GABORIT – CGT
Monsieur Cyril PICARD - CGT
Monsieur Pascal BACON – FO
Monsieur Eric SINTAS

Représentant syndicale absente : Madame Sylvie SIGNORI -CFE CGC

Représentants de l'employeur : Monsieur Christophe ORIOL
Monsieur Maxime VERGER
Monsieur Frédéric DOISNE
Madame Juliette LAPORTE
Madame Yasmina GRAFFAGNINO
Madame Valéry CELY
Madame Nathalie WELSH
Monsieur Alain BROYERE
Monsieur Denis GRAVELEINE

Invités : Monsieur Arnaud MILLASSO (CSAV)
Monsieur Abdel BENCHABBI (CE CONSULTANT)
Monsieur Gérard LAHITTE (CE CONSULTANT)

Début de séance : 9h45

Monsieur Frank WENDLING procède à l'appel et au remplacement des titulaires absents.

Madame Laureen DELMEE, suppléante, assure le remplacement de son titulaire Monsieur Richard EMIRIAN

Madame BARBOTIN, suppléante, assure le remplacement de son titulaire Monsieur Arnaud DEVILLERS

Madame Natacha BONNEIL suppléante, assure le remplacement de sa titulaire Madame Muriel TABLET

Monsieur Ahmed KHALDI, suppléant, assure le remplacement de son titulaire Madame Sabine SCHEIDT.



1) Approbation des PV des réunions des 30 et 31 mai 2013, 24 septembre 2013, 5 et 6 décembre 2013, 3 et 4 avril 2014, 19 mai 2014, 12 février 2015, 9 et 10 avril 2015, 25 et 26 juin 2015, 3 et 4 septembre 2015, 8 et 9 septembre 2016, 1er et 2 décembre 2016, 20 décembre 2016, 2 février 2017, 30 et 31 mars 2017 et 20 avril 2017

Le PV du 2 février 2017 est approuvé à l'unanimité des membres titulaires

Le PV du 8 et 9 septembre 2016 est approuvé à l'unanimité des membres titulaires sous condition des modifications à apporter

3) Information et consultation sur l'ouverture des magasins en soirée le 15 septembre 2017

Frank WENDLING fait savoir que la soirée d'ouverture des magasins le 15 septembre 2017 correspond à la soirée anniversaire.

Dominique BRENTA reprend le fil et explique que tous les magasins ouvriront aux horaires habituels et fermeront au public à 21 heures 30 (à l'exception du magasin de Domus).

Les salariés seront amenés à travailler dans la journée dans le cadre de leur temps de travail habituel.

Le travail jusqu'à 21 heures 30 sera instauré sur la base du volontariat.

Les salariés présents jusqu'à 21 heures 30 bénéficieront d'une indemnité panier d'un montant de 6,20 euros. Il sera assuré une pause de 30 minutes pour les salariés par roulement pour se restaurer, tous les salariés seront présents à 19 heures 30 pour le démarrage de la soirée. La demi-heure entre 19 heures et 19 heures 30 sera considérée comme du temps de travail.

A compter de l'heure d'ouverture du magasin, les salariés seront rémunérés comme habituellement. Le temps de travail à partir de 21 heures sera majoré de 100% sur la base des heures normales.

Les plannings des salariés seront adaptés pour respecter la durée maximale de 10 heures par jour et le repos quotidien de 11 heures. Cette soirée sera organisée au choix du salarié par décalage de planning ou à défaut du décalage par des heures supplémentaires qui seront rémunérées ou récupérées au choix du salarié dans la limite des règles relatives à la durée quotidienne du temps de travail pouvant nécessiter de mettre en œuvre le décalage de planning.

Alain MARTINEZ demande si son magasin (Cannes) sera ouvert le soir de l'anniversaire car celui-ci est en liquidation.

Frank WENDLING dit qu'il ne peut répondre à la question, qu'il reviendra vers Alain MARTNEZ dès que la date de liquidation sera connue.

Lakdar BELHADRI demande de prendre en compte les salariés à temps partiel, demande que les coupures entre l'heure ne soient pas exagérées.

Il dit aussi qu'il est dans l'attente d'une réelle négociation sur le sujet, notamment sur le temps partiel et sur les difficultés des salariés pour faire garder leur(s) enfant(s) en soirée.

Il fait savoir qu'il est sceptique sur le fait que cela se fasse sur la base de volontariat car dans les faits cela ne se passe pas toujours de cette façon.

Frank WENDLING répond que la direction sera vigilante sur les points évoqués, et fera passer un message à tous les directeurs dans ce sens.

Dominique JOUASSIN demande que cela soit couché sur papier et que cela soit appliqué.

Natacha BONNEIL fait savoir qu'à Béziers aucune Hôtesse de caisse ne viendra travailler ladite soirée car lors de la dernière soirée elles ont été payées 5€ au delà du temps de travail réglementaire.

Que certains vendeurs ne souhaitent pas effectuer la soirée, car ils estiment être mal payés.

Clément GABORIT dit que les salariés au fixe n'ont pas de rémunération digne de leur travail, que la base du volontariat n'en est pas une, car la direction menace, presse les salariés pour qu'ils viennent travailler.

Il dit que la CGT votera contre cette soirée.

Lakdar BELHADRI dit qu'il a interpellé la direction à diverses reprises sur le mode de rémunération des salariés (brun-blanc).

Il dit que les salariés se plaignent car les produits ne sont pas étoilés, alors même que lors d'un CCE la direction avait affirmé que tous les produits rentrés en stock étaient étoilés.

Qu'avec un collègue, il a pu sortir une liste de beaucoup de produits non étoilés

Rappelle que certains contrats de travail prévoient que tout produit vendu doit être étoilé, et notamment les accessoires, qui ne le sont plus.

Il demande de revoir au plus vite le mode de rémunération qui date de 2011.

Frank WENDLING demande qu'on lui fasse parvenir des exemples.

Lakdar BELHADRI répond que Frédéric BOULENGIER lui avait déjà fait parvenir deux exemples, qu'il suffit d'aller dans les magasins les plus proches et de demander de sortir la liste des produits non étoilés.

Dit que la rémunération actuelle n'est plus adaptée, car pour un vendeur (brun-blanc) il faudrait effectuer un chiffre d'affaires d'environ 85000€ pour prétendre percevoir le montant du minimum conventionnel, que cela est donc impossible actuellement.

Frank WENDLING dit que le CCE n'est pas une chambre de négociation, cependant il prend le point évoqué.

Lakdar BELHADRI dit qu'il ne voit pas pourquoi la direction demande aux membres du CCE d'approuver le point de la nocturne, alors même que la direction ne souhaite pas dialoguer sur la problématique de la rémunération.

Il rend attentif la direction sur le fait que beaucoup de salariés ne souhaitent pas effectuer cette nocturne.

Frank WENDLING demande de recueillir l'avis des membres du CCE

Vote pour : 0

Abstention: 8

Contre : 7

Lakdar BELHADRI fait remarquer à Frank WENDLING que les membres du CCE ne sont pas favorables à ladite soirée.

Il souhaite vivement que la direction réfléchisse aux demandes exposées, qu'au regard des bénéfices engendrés, il serait bon de reverser équitablement lesdits bénéfices.

4) Information et consultation du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes pour l'année 2016

Dominique BRENTA donne les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, à savoir :

Effectif total au 31/12/2016 : 5 741 salariés, dont 3 156 hommes (soit 55% de l'effectif total) et 2 585 femmes (soit 45% de l'effectif total) soit une évolution de 1.84% de l'effectif par rapport à 2015

Répartition par sexe et catégorie professionnelle : Employés femmes 2 384, ce qui représente 46,44% des salariés de la population féminine

Employés femmes Cadres : 201, ce qui représente 33,11% de la population féminine : les femmes au total représentent 45,03% des salariés

Employés hommes : 2750 ce qui représente 53,56% de la population masculine



Employés hommes Cadres : 406 ce qui représente 66,89% de la population cadre : les hommes représentent 54,97% des salariés

Le nombre de femmes cadres augmente de +12,92% par rapport à 2015

Charlotte MARIGNIER demande le nombre de magasins concernés

Dominique BRENTA répond que cela ne fait partie des indicateurs demandés

Elle poursuit avec la répartition par sexe, catégorie professionnelle et type de contrats

CDI employés : Femmes 2134, Hommes 2443

CDI cadres : Femmes 198, Hommes 405

CDD employés : Femmes 228, Hommes 272

CDD cadres : Femmes , Hommes 1

CAP employés : Femmes 22, Hommes 35

Les CDI représentent 91% des contrats. Les femmes représentent 44,6% des contrats CDI

Répartition de l'effectif par tranche d'âge, nous remarquons que la tranche 25 à 30 ans est la plus importante (1025 salariés) et que les seniors sont très représentés.

Répartition par sexe et durée du travail : le temps complet représente plus de 90% du temps de travail, le temps partiel représente 7,93%

Répartition de l'effectif en fonction du travail le week-end : 4 385 salariés ont travaillé le week-end (samedi et/ou dimanche) en 2016, soit 76% de l'effectif total.

Répartition par sexe et catégorie professionnelle des congés parentaux et congés sabbatiques :-4% congés parentaux par rapport à 2015, 3.48% des femmes ont pris un congé parental

Répartition des embauches par type de contrats en 2016 : Au cours de l'année 2016, 321 CDD sont passés en CDI

Répartition des départs par motifs en 2016 : 1865 départs , tous motifs confondus (licenciement,décès, démission...)

Répartition de l'effectif par groupe : le groupe 2 représente 3026 salariés soit 53% de la population salariale

Répartition par sexe et catégorie professionnelle des salariés promus en 2016 : 688 salariés hommes et femmes ont été promus

Le pourcentage de femmes promues entre 2016 et 2015 reste stable (47%).

Répartition de l'effectif par tranche d'ancienneté :+4% de salariés de +12 ans d'ancienneté par rapport à 2015,

L'ancienneté moyenne par sexe et statut est de 8,98

Age moyen par Sexe et Groupe au 31/12/2016 : Age moyen par sexe et statut : 37,37 pour les femmes, 38,97 pour les hommes

Rémunération mensuelle moyenne par groupe et par tranche d'âge : (voir tableau page 17)

Les 10 plus hautes rémunérations : 1 femme, 9 hommes

Répartition par sexe et catégorie professionnelle des heures de formation : +26% d'heures de formation globale par rapport à 2015, les hommes ont suivi 59% des heures de formation, les femmes 41%

Répartition de l'effectif par actions de formation : 98% des actions vont à l'adaptation au poste de travail

Répartition de l'effectif en fonction de l'exposition aux risques professionnels : l'effectif (1285) est principalement composé de salarié travaillant au dépôt

Congé paternité : +26% d'évolution des jours d'absence pour paternité par rapport à 2015

Ce qui équivaut à 142 hommes en 2016 contre 115 hommes en 2015, soit une évolution de +23%

Organisation du temps de travail dans l'entreprise (voir page 22 du document)

Lakdar BELHADRI demande si dans notre société il existe un accord sur l'égalité professionnelle

Dominique BRENTA répond par l'affirmatif, que ce dernier arrivant à terme sera renégocié dans le cadre de la qualité de vie au travail

Lakdar BELHADRI fait savoir que dans le document il manque la partie de la gestion de carrière pour les salariés en congé parental d'éducation, et demande s'il existe un rapport par rapport cette situation.

Dominique BRENTA dit que cela peut être approfondi , à voir si cela peut se faire techniquement

Clément GABORIT dit qu'il manque un certain nombre d'indicateurs, il en existe 23 selon lui. Il fait le constat que dans le tableau des plus hautes rémunérations, il n'y a qu'une seule femme, contre 9 hommes.

Il dit que la place des femmes dans notre entreprise n'est pas acquise, il suffit de regarder le nombre de femmes directrices de magasin.

Il poursuit sur le fait qu'il existe une forme de sexisme dans notre entreprise, au travers de réflexions et autres, il demande à la direction de s'engager à combattre les violences faites aux femmes dans notre entreprise.

Frank WENDLING répond qu'il faut regarder au-delà du tableau peint par Clément GABORIT , et regarder la trajectoire, que l'évolution sur les dernières années met en avant l'augmentation significative des femmes en tant que directrices.

Il dit que l'environnement de travail est plutôt masculin, que sur le recrutement à des postes à responsabilité, il a mis du temps à trouver des femmes, car cela est difficile à cause des contraintes.

Clément GABORIT rétorque que la CGT regrette que la direction souhaite négocier un accord égalité homme - femme intégré dans la QVT

Il dit que ce sont 2 thèmes différents qui ne peuvent être mélangés, que la direction recule sur ses engagements.

José LAPIATE fait le constat qu'il y a un écart significatif entre le salaire des employés et celui des cadres

Frank WENDLING répond que les moyennes sont globales, que le système de rémunération permet de dégager des rémunérations positionnées dans l'environnement auquel nous appartenons

Il apporte une précision sur la notion de propos sexistes, il dit que nous aborderons ce point dans le cadre de ce CCE, avec le point de la mise en place d'un code de conduite.

Clément GABORIT rétorque que le rôle de la direction générale est de faire respecter la loi au sein de notre entreprise.

Il dit que le code de conduite est un premier pas, mais souhaite que la direction aille plus loin dans la démarche, en sanctionnant toutes les dérives.

Frank WENDLING répond que la direction générale condamne toute forme de propos ou violence envers les femmes .

Frank WENDLING demande de recueillir l'avis des membres du CCE

Vote: pour : 0

Abstention: 16

Contre : 0

5) Information et consultation sur le bilan social 2016

Maxime VERGER rappelle que certaines données ont déjà été vue dans la précédente présentation faite par Dominique BRENTA

Il commente le bilan en mettant en avant le nombre de salariés dans l'enseigne (5741 salariés au 31/12/16) en évolution de 104 salariés de plus que N-1



90% de l'effectif est en CDI
Effectif permanent : 4 827 salariés

Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 : 504
Effectif mensuel moyen de l'année : 5526 salariés ,effectif stable par rapport à N-1
Lakdar BELHADRI fait savoir qu'il n'est pas d'accord sur le terme stabilité car au vu du nombre de magasins rachetés, nous devrions être beaucoup plus de salariés aujourd'hui.

Maxime VERGER poursuit avec la répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 : 55% d'hommes , 45% de femmes

La population des femmes cadres a fortement augmenté en 2016 (201 contre 178 en 2015)
Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 : la répartition est stable par rapport à 2015, que la population de plus de 55ans a augmenté

Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté : on constate que les salariés de plus de 12 ans d'ancienneté représentent 33% de l'effectif.

Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : 197 personnes étrangères qui représentent 3,43% de l'effectif global.

Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée : la répartition est stable, et nous trouvons un peu plus de femmes dans les groupes 6 et plus

Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure : 47

Nombre de stagiaires: 32

Nombre de travailleurs temporaires : 1642

Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée : 677

Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée : 1587 ,principalement des CDD

Nombre d'embauches de personnes de + 45 ans : 1547

Total des départs sur l'année civile : 1865

Nombre de mutations CDI : 174

Nombre de salariés promus dans l'année : 688

Nombre de travailleurs handicapés au 31/12 : 190

Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accident du travail intervenus dans l'entreprise : 3

Nombre de jours théoriques travaillés : 2 014 078

Nombre de jours d'absence : 131 620, assez stable entre 2014 et 2016

Nombre de jours d'absence pour maladie : 88 670 en hausse

Lakdar BELHADRI fait savoir qu'il a interpellé à diverses reprises Frank WENDLING sur le sujet, il dit qu'il serait bon de faire un grand effort sur le nombre de jours d'absence pour maladie , car certains salariés se mettent en maladie car ils ne veulent plus travailler dans de mauvaises conditions

Frank WENDLING répond que la direction est attentive sur le sujet, que l'absentéisme est stable une année sur l'autre, et qu'effectivement il faut travailler sur le sujet

Clément GABORIT fait savoir que l'absentéisme est en corrélation avec la politique et le mode de management de l'enseigne, et des conditions de travail des salariés, car le stress, les conditions de travail dégradées génèrent des accidents de travail.

Il pense qu'il faut revoir le dialogue social dans l'entreprise ainsi que le management

Frank WENDLING répond qu'il ne pense pas que le taux d'absentéisme soit attaché au mode de management , qu'il est plutôt bienveillant, certaines choses doivent être corrigées sur le sujet
Que la direction a embauché une personne qui s'occupera du "pôle" accidentologie, qui annualisera les choses et identifiera les plans d'action en place afin de réduire les accidents de travail.

Maxime VERGER reprend son intervention avec:

Nombre de journées d'absence pour accident du travail et de trajet et maladie professionnelle:19015



Nombre de jours d'absence pour maternité: 15594
Nombre de jours d'absence pour paternité: 1572
Nombre de journées d'absence pour événements familiaux: 1961

Nombre de journées d'absence pour d'autres causes : 4808
Nombre de jours de carence indemnisés : 7118

Lakdar BELHADRI demande que les congés familiaux soient respectés dans l'enseigne, notamment le point pour absence pour mariage

Maxime VERGER poursuit son exposé:
Rémunération brute moyenne mensuelle: (voir page 21 du document)
Part des primes à périodicité non mensuelle: cadres: 11,79- employés: 0,18

Bertrand BARAY fait savoir qu'il y a des écarts assez importants en matière de rémunération entre les femmes et les hommes et surtout au groupe 4

Dominique BRENTA répond que cela provient du nombre de métiers et la disparité des rémunérations en fonction du métier, ainsi que le poids de l'effectif, l'ancienneté...

Natacha BONNEIL demande où en est la discussion sur les groupes et niveau, car lors d'un précédent CCE, la direction et les DSN devait se revoir sur le sujet

Dominique BRENTA répond que le positionnement dans le groupe est lié au métier et que le niveau est aussi lié à l'ancienneté
Il y a aussi des particularités, des personnes mal positionnées au départ

Natacha BONNEIL dit que certains salariés ont évolué à l'appréciation du directeur, dit qu'elle demande que la CCN soit respectée par rapport au niveau d'études

Dominique BRENTA répond qu'il faut relativiser le niveau d'études, ce dernier doit être en rapport avec le métier
Dit que le directeur de magasin a la possibilité de changer de groupe un salarié en fonction de plusieurs paramètres, il faut aussi qu'il y ait une certaine cohérence.

Frank WENDLING fait savoir qu'il n'y a pas de corrélation entre le diplôme et la qualification

Natacha BONNEIL répète que la direction devait depuis 2 ans revoir ce sujet

Sébastien DUBOC demande quelle est la procédure à respecter quand un salarié estime ne pas être bien positionné dans son groupe ou/et niveau

Frank WENDLING répond qu'il a la possibilité de saisir son manager sur le sujet, notamment lors des rendez vous annuels.

Sébastien DUBOC répond que les directeurs se défontent sur leur N+1 lorsque le salarié aborde le sujet, et vice versa

Frank WENDLING répond que le manager a la possibilité de changer un salarié de groupe ou et niveau, il doit en informer sa hiérarchie qui avisera de la chose et statuera sur les sujets.

Sébastien DUBOC demande de mettre tous les cuisinistes dans le même groupe. ce qui simplifierait la chose



Frank WENDLING répond que les filières emploi de la CCN nous donnent le positionnement des métiers

Il dit que dans certains magasins il y a des particularités dues au rachat, et que la direction essaie d'harmoniser cela.

Dit que les cuisinistes ne sont pas positionnés en groupe 4 dans la CCN

Pascal BACON fait savoir qu'à chaque fois qu'un salarié demande une augmentation de son groupe et ou niveau à son directeur, ce dernier le renvoie vers la direction générale

Frank WENDLING réitère le fait que ce sont les directeurs qui proposent l'augmentation dudit groupe à la DG et c'est cette dernière qui valide ou non

Pascal BACON demande à ce que la direction générale fasse confiance aux directeurs et leur laisse la main sur ce sujet

Frank WENDLING répond qu'il fait confiance aux directeurs et qu'il ne vérifie que la cohérence des demandes

Maxime VERGER continue avec le montant global des 10 rémunérations les plus élevées : 1 273 818,16

Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (Intérim) : 4 005 610

Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (Autres) : 1 252 489,53

Frais du personnel (montant exprimé en Euros) : 236 908 451,74

Montant global de la réserve participation : Plus de 1.667.000€ de complément de participation, soit un total de 6.640.530€

Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire : 800,12

Nombre d'accidents avec arrêt de travail + trajet : 357

Taux de fréquence des accidents de travail : 41,3

Taux de gravité des accidents de travail : 2

Montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail : 3 743 108

Nombre de maladie professionnelle : 5

Nombre de réunions du Comité d'hygiène et de sécurité : 52

Nombre de Comités d'hygiène et de sécurité : 11

Lakdar BELHADRI demande quel CHSCT a été supprimé

Dominique BRENTA répond que c'est celui de Bayonne -Mont-de-Marsan

Lakdar BELHADRI dit que la direction n'a pas dénoncé légalement ledit CHSCT, dit qu'il veillera à que cela ne se reproduise plus et va saisir l'inspection du travail à ce sujet

Il dit qu'à travers la qualité de vie au travail nous devons mettre en place des CHSCT sur tous les CE, et demande de rétablir le CHSCT de Bayonne -Mont-de-Marsan

Clément GABORIT indique que la loi REBSAMEN oblige les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place un ou des CHSCT sur le périmètre des CE

Il demande à la direction quand aura lieu la mise en place de ces derniers.

Frank WENDLING répond que la loi REBSAMEN est ambiguë, dit qu'il a rencontré la DIRECCTE à ce sujet, qu'il a pris l'engagement de rattacher les magasins sans DP à des instances élues

Dit que les DP effectuent les prérogatives des membres du CHSCT, dit que la loi travail à venir envisage un remaniement des instances.

Clément GABORIT dit que la fusion des instances n'est pas appliquée à l'heure d'aujourd'hui, il demande que la loi actuelle soit respectée
Dit que les IRP n'ont pas été informés de ce type de rattachement

Frank WENDLING répond qu'il avait lancé l'idée de fusion des IRP lors d'un dernier CCE

Lakdar BELHADRI rétorque que la loi REBSAMEN n'a pas de trou dans la raquette, regrette que le CCE ne puisse ester en justice pour obliger la direction à respecter la loi
Que 2 arrêts de cour de cassation se sont prononcés sur le sujet et oblige les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place des CHSCT

Frank WENDLING dit que nous y verrons plus clair dans quelques mois

Lakdar BELHADRI fait savoir que dans le cadre de la RSE, nous sommes la seule grande enseigne à traîner du pied pour mettre en place des CHSCT
Il pense que la société se soucie peu du bien être des salariés

Clément GABORIT demande à la direction de respecter le code du travail.

Maxime VERGER reprend le fil avec: Effectif formé à la sécurité dans l'année: 2378
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise: 101 745
Horaire hebdomadaire moyen des employés: 35
Nombre de salariés à temps partiel: 455
Nombre de jours moyen de congés payés: 25
Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année de 2 jours de repos consécutifs: 2904
Nombre de jours fériés payés: 11 jours -13 jours en Alsace Moselle
Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail: 16
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude: 4
Montant consacré à la formation continue : 1 326 865
Nombre de stagiaires: 12 416
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré: 13
Nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation conclus dans l'année: 85
Nombre de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année considérée: 2678

Clément GABORIT souhaite faire un point sur les données au sujet des représentants du personnel
Il dit qu'il serait plus pertinent de mettre en avant la représentativité syndicale au vu du nombre d'élus syndiqués.

Dominique BRENTA répond que le bilan social n'a pas d'indicateur lié à la représentativité syndicale
Elle indique que chaque fois qu'une OS demande le taux de représentativité après la mise en place des élections, bien évidemment elle leur communique par Email
Que nous retrouvons différents taux de représentativité dans le cycle de 4 ans car nous avons un cycle tournant d'élection professionnelle

Clément GABORIT rétorque que le taux de représentativité fluctue au bon vouloir de la direction, au vu des informations contradictoires remises par la direction.

Dominique BRENTA dit qu'elle ne pense pas que ledit indicateur ait sa place au sein du bilan social, car ce dernier est présenté chaque année, alors que le taux de représentativité est présenté tous les 4 ans
Elle dit qu'elle ne voit aucun problème à communiquer le taux de représentativité aux OS

Clément GABORIT dit qu'il souhaite que la direction revienne assez vite sur le sujet, car il en va de

la signature des accords d'entreprise

Maxime VERGER reprend son allocution : Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année: 22

Nombre de procédures judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause: 21

Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée: 3

Contribution au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement: 1 163 457,62 €

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie-décès) : 23 009 190,57 €

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) : 24 787 188,98 €

Frank WENDLING demande de recueillir l'avis des membres du CCE

Vote: pour : 0

Abstention: 16

Contre : 0

7) Information sur la Responsabilité Sociétale et Environnementale de l'entreprise

Valéry CELY fait savoir que c'est la première fois que l'entreprise met en place une démarche RSE

Lakdar BELHADRI fait savoir que notre société est à la traîne , car beaucoup d'entreprises ont déjà mis en place la Responsabilité Sociétale et Environnementale de l'entreprise

Valéry CELY définit la RSE comme l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes

En un mot, c'est la contribution des entreprises au développement durable

La RSE est devenue incontournable dans le monde des affaires

La RSE est un véritable levier de performance , et moyen d'améliorer son efficacité économique, financière et sociale , sa compétitivité et ses profits à long terme

Source de création de valeur, renforcement de la pérennité de son organisation et de son modèle économique

Amélioration du bien être au travail, meilleure gestion des compétences et impact direct sur le climat social

Création d'échanges et de relations de collaboration avec les parties prenantes , permettant une relation durable avec les fournisseurs et partenaires, et meilleur écoute de la communauté des clients

Augmentation de l'activité par l'accès de nouveaux marchés, développement de nouveaux arguments de vente et de nouveaux produits

Elle met en avant les avantages de la RSE: vision à long terme, bonne réputation, innovation, compétition, anticipation, motivation, productivité

Sébastien DUBOC demande d'où vient cette initiative de mettre en place la RSE au sein de BUT, et quels intérêts économiques en tire la société

Frank WENDLING répond que c'est le comité de direction qui en a décidé, il s'agit de structurer une démarche plus organisée, d'avoir une conduite plus affinée, et d'avoir une vraie politique sur ce sujet et de fixer des sujets prioritaires.

Il dit aussi que ledit comité a décidé de nommer Valéry CELY responsable pour mettre en œuvre la RSE chez BUT

Que la société dans certains domaines bénéficie des investissements qui peuvent être réalisés, et de



mobiliser les salariés sur le sujet notamment dans le domaine de l'environnement.

Lakdar BELHADRI demande à quelle date la société a décidé de mettre en place la RSE.

Frank WENDLING répond que la date est septembre 2016

Lakdar BELHADRI tient à souligner que si ce point est aujourd'hui traité par la société, c'est qu'il a inondé d'Email Frank WENDLING et Frank MAASSEN sur le sujet, notamment sur le point du management participatif

Il pense que le mode de management actuel est dépassé, demande à la direction de réellement discuter du dialogue social dans l'entreprise avec les IRP et les partenaires sociaux

Frank WENDLING répond que la RSE a des domaines très larges, qu'il faut identifier les priorités

Sébastien DUBOC est surpris que ce point ne soit présenté qu'au mois de juin, alors même que le projet a été mis en place en septembre 2016, il estime que la direction aurait dû en informer les membres du CCE

Clément GABORIT fait savoir que la mise en place de la RSE est une bonne chose, cependant il demande à la direction de mettre des actes derrière les paroles

Il dit qu'au vu des problèmes sociaux que vivent les salariés, le sujet est déjà déconnecté de la réalité

Eric DI CARLO fait savoir que dans la BDES, il y a le point de la RSE et demande pourquoi la direction ne l'a jamais abordé

Frank WENDLING répond que cela est trop technique pour lui et ne peut y répondre

Dominique BRENTA dit que ce point ne figure pas dans la BDES

Valéry CELY répond que la RSE est une réglementation, que cela est de la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise

Clément GABORIT dit que la direction met en place la RSE en espérant en retour d'avoir une plus-value, et faire du business

Dit qu'il n'y a pas de cohérence entre la RSE et ce que nous faisons chez BUT

Valéry CELY répond que cela dépend de la politique de l'entreprise, après un audit auprès de la direction générale, finance..., il y a des choses qui ont paru nécessaires à mettre en place.

Qu'aujourd'hui nous mettons en place une coordination RSE qui n'existait pas dans le passé

Clément GABORIT dit que par rapport à la stratégie de l'enseigne, il y a une incohérence vis à vis d'une mise en place d'une RSE

Valéry CELY poursuit son exposé en donnant des exemples de contexte concurrentiel très fort (IKEA, Conforama)

Dominique JOUASSIN demande si les constructions de nouveaux magasins sont dans la démarche de la RSE

Valéry CELY répond que nous utilisons des ampoules à LED, et bornes électriques qui sortent de terre

Clément GABORIT fait savoir qu'en plaçant la RSE au sein de la communication, cela n'envoie pas un signal pour un réel engagement de la part de la direction.

Frank WENDLING répond que Valéry CELY travaille avec tous les pôles de notre entreprise sur le sujet.

Dit que cela n'est pas un choix stratégique de la part de la direction de mettre la RSE au sein du service communication

Valéry CELY poursuit avec la vision générale de la démarche RSE chez BUT: sept 2017 mise en place de la RSE, fév-mars diagnostic, juin définition des plans d'action, pour 2018,19 et 20, déploiement de la démarche, évaluation, communication et suivi

Ce poste est rattaché à la communication

Lakdar BELHADRI dit qu'il ne voit pas dans le document le type d'actions qui seront mises en place par la direction

Valéry CELY répond qu'à part les 4 engagements prioritaires décidés par la direction, rien n'a encore été mis en place

Lakdar BELHADRI dit que la RSE existe depuis 1990, que tout ce qu'il a pu lire sur le sujet n'est pas repris dans la documentation BUT et notamment le dialogue avec les partenaires sociaux
Que cette dernière doit être mis en place avec les OS, DP, CE, CHSCT, constate qu'une fois de plus la direction se passe de dialogue avec les OS

Frank WENDLING répond qu'il n' a pas la même analyse que Lakdar BELHADRI sur le sujet, que pour lui c'est l'ensemble des collaborateurs qui doivent fédérer autour de ce projet

Lakdar BELHADRI dit que pour négocier un accord il faut bien le faire avec les partenaires sociaux
Que la RSE est en lien avec ces derniers, donc incontournables pour mettre en place la RSE chez BUT

Dit qu'il a envoyé des Emails à la direction au sujet des problèmes de management, et que ces derniers doivent être traités dans le cadre de la RSE

Frank WENDLING répond que nous parlons de la RSE au sens large, que nous négocions des accords sur différents sujet par thématique et par bribe

Au sujet de management participatif, nous verrons cela dans le cadre du code de conduite

Clément GABORIT dit que cette démarche a été mise en place unilatéralement par la direction, fait le constat qu'une fois de plus la direction occulte le fait que les partenaires sociaux puissent apporter des solutions sur le social, écologie....

Que les OS connaissent ce type d'engagement notamment sur l'environnement, l'humanitaire

Valéry CELY continue par la mission alignée sur la plate-forme de marque, proposer chaque jour des solutions durables et accessibles pour améliorer votre cadre de vie

4 thématiques d'engagement ont été définies: engagement climat, recyclage-économie circulaire, implication -relation consommateur, traçabilité/origine, respect des normes

IL y a eu 40 actions qui ont été menées, certaines ont été présentées mais pas retenues

José LAPIATE demande si ce projet est gratuit pour BUT

Frank WENDLING répond que toute action a un coup mais ne peut donner de chiffre sur le sujet

Sébastien DUBOC met en avant le fait que nous ne recyclons pas le nombre importants d'étiquettes



que nous changeons tous les jours

Il dit qu'il est sceptique sur la réalité de ce projet et trouve une certaine incohérence entre les paroles et les actes

Bertrand BARAY demande quels seront les impacts sur les salariés au vu des thèmes choisis par la direction

Valéry CELY répond que nous sommes au début de la mise en place de la RSE, que les actions qui seront menées avec les salariés du siège, magasin...

Aujourd'hui elle ne fait que présenter le projet, rien de plus

Frank WENDLING demande aux membres du CCE d'abandonner le support papier, et d'envoyer les documents par Email

Aurélié CHASSEBOEUF répond qu'elle est favorable à la proposition, si la direction fournit des tablettes auxdits membres

Clément GABORIT demande à la direction de s'impliquer dans le soutien populaire en offrant des vacances aux enfants démunis

Valéry CELY dit que la société a participé à "SOS village enfant", qu'avec les fonds levés l'association a pu réaménager une maison

Clément GABORIT dit que les éléments choisis par la société ne sont pas en lien avec le social, que ces éléments choisis sont notamment écologiques, par conséquent la RSE ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés et reposer sur les épaules desdits salariés, que la direction doit se tourner vers les fournisseurs afin qu'ils réduisent les emballages

Valéry CELY répond qu'il y a un appel d'offre sur le sujet

Frank WENDLING dit que chaque salarié est concerné par la RSE individuellement et collectivement

Lakdar BELHADRI est satisfait que la société se préoccupe de l'environnement, cependant se pose la question de la communication auprès de tous les salariés

Il dit qu'il a demandé de mettre ce sujet à l'ordre du jour, et demande à la direction quel sont les projets pour améliorer la santé et les conditions de travail des salariés

Il entend bien les propositions sur l'écologie, cependant il souhaiterait en connaître les impacts sur les salariés

Il fait savoir que les membres du CCE n'ont pas accès à Internet dans cette salle, et demande comment ces derniers pourraient consulter lesdits documents sur leur tablette ou ordinateur

Il regrette que la direction impose les thèmes et ne soit pas dans le dialogue avec les partenaires sociaux, que la société n'ait pas effectué un sondage auprès des salariés afin de connaître leur sentiment sur le sujet

Frank WENDLING répond qu'il est conscient que nous sommes en retard sur le sujet, que nous allons commencer la RSE, que nous allons continuer de travailler, qu'il y aura forcément des erreurs commises, mais elles seront corrigées.

Lakdar BELHADRI rétorque que ces erreurs peuvent avoir un impact négatif sur les salariés, que pour les éviter, la direction doit dialoguer avec les OS

Clément GABORIT regrette la démarche de travail de la direction pour aboutir à la mise en place



de la RSE, demande un processus de concertation avec les OS
Ne souhaite pas que la RSE ait pour but d'augmenter le salaire des actionnaires, et la marge de l'entreprise

Frank WENDLING répond que certains IRP, salariés ont été consultés sur le sujet, qu'il y a eu des ateliers sur le sujet

Alain MARTINEZ souhaiterait savoir quel est le résultat du sondage effectué

Valéry CELY répond que la réponse est dans le document remis aux membres du CCE, que ce qui est sorti du diagnostic sont les 4 points prioritaires présent dans ledit document

Elle dit qu'il est nécessaire de regarder à l'extérieur ce que font les acteurs du marché afin de ne pas être à la traîne

Elle fait savoir que le rôle et mission du responsable développement durable RSE

- Proposer une stratégie RSE avec le comité projet RSE et les contributeurs
- Effectuer des travaux de veille environnementale et sociale et de veille réglementaire
- Procéder à quelques études ou benchmarks concurrents
- Animer et coordonner les relais RSE au sein de BUT
- Contrôler le déploiement de la stratégie adoptée à travers un outil de reporting spécifique
- Sensibiliser les salariés en s'appuyant sur la communication interne et le service formation
- Valoriser à l'extérieur les réalisations RSE (plaquette dédiée, site internet, relations-presse, colloques, expositions,...)
- Approche en 360° cross fonctionnelle et en transverse

Suspension de séance 12h40

Reprise de la séance à 14H

2) Information et consultation sur un projet de fermeture du magasin de Persan

Frank WENDLING retrace l'historique dans lequel la direction a été amenée à procéder à la fermeture du magasin de Persan

Lakdar BELHADRI fait savoir qu'il s'interroge sur la résiliation anticipée du bail du magasin, dit qu'il a bien reçu les documents au sujet du bail, qu'il les a étudiés, qu'il en ressort que ledit bail a été résilié le 14 décembre 2016 par BUT International et le 20 décembre 2016 pour la société Terra Nobilis

Dit que cette fermeture était programmée, que la direction n'a pas cru bon d'en avertir les élus du CE dudit magasin et le CCE

Il constate que la direction est en délit d'entrave sur le sujet

Dit qu'il soutient le fait que la fermeture du magasin de Persan était programmée, car dans le journal " la lettre de l'expansion ", du 1 décembre 2016 ce journal indique que BUT va fermer les magasins de Vitry-sur-seine, Persan, et de Claye Souilly.

S'étonne qu'un tel quotidien puisse écrire cela sans en avoir été informé, demande à la direction d'être honnête avec les membres du CCE sur la stratégie de l'enseigne

Il rappelle que le CCE aurait dû être informé et consulté avant le démarrage du projet

Dit qu'une fois de plus les membres du CCE apprennent les intentions de la direction (fermeture) par la presse et de plus cache des informations auxdits élus au sujet de la stratégie de l'enseigne

Frank WENDLING répond que si une décision avait été prise sur la fermeture en décembre (fin de la période triennale) cela aurait été fait, or cela n'a pas été le cas, 50 K€ de frais pour le chauffage ont été investis en décembre

Dit que la décision de fermeture du magasin de Persan n'avait pas été prise lors de la dénonciation du bail, qu'un aménagement a été mis en place jusqu'en juin pour se donner plus de réflexion

Clément GABORIT dit que selon la lettre de l'expansion, 2 magasins sur 3 ont déjà fermé, que beaucoup de salariés s'inquiètent sur les magasins par rapport à leur situation économique (Aubagne, Melesse)

Dit que le magasin de Melesse devait être déplacé et que la direction a fait marche arrière, et demande des explications

Frank WENDLING répond qu'il n'y a aucune fermeture prévue pour le magasin d'Aubagne, qu'il est considéré comme un magasin qui a du potentiel

Clément GABORIT demande pourquoi les évolutions ou embauches pour ce magasins ont été stoppées d'autant que le directeur a été remercié.

Frank WENDLING fait savoir qu'il est normal de veiller à la situation financière des magasins, qu'au sujet du directeur dudit magasin, il y a eu un départ, rien de plus classique

Au sujet du magasin de Rennes Melesse, le projet de transfert au centre commercial de Passay en Bretagne, est en étude

Il revient sur le document lu par Lakdar BELHADRI, fait savoir qu'il n'était pas informé de la parution dudit article, que la décision de fermer persan n'était pas prise à cette date, et que pour Claye Souilly aucune fermeture n'est envisagée

Christophe ORIOL fait savoir que le magasin de Claye Souilly se porte bien financièrement, que ce magasin progresse, que l'emplacement dudit magasin est propice au business

Lakdar BELHADRI fait savoir que l'EBITDA dudit magasin est à fin avril 2017, à - 584K€. que le magasin de Persan à la même date est à - 331K€

Dit qu'il essaie de comprendre la logique de la direction de fermer un magasin (Persan) qui perd moins d'argent que celui de Claye Souilly

Christophe ORIOL répond que le magasin de Claye Souilly fait 14M€ de chiffre d'affaires, qu'il y a un gros potentiel sur le ménager

Que depuis 4 ans Persan stagne entre 4 et 5M€

Ludovic DEHON fait savoir que d'autres magasins sont inquiétants au vu de leur chiffre d'affaires en île de France (Bobigny - 1148K€, Gennevilliers - 1577K€, Fresnes - 766K€ ...)

Frank WENDLING prend comme exemple le magasin de Fresnes et fait savoir que ce dernier est en évolution malgré quelques années difficiles, que Plaisir est en train de remonter la pente, et que la Queue-en-Brie a des problèmes de rentabilité.

Sébastien DUBOC demande si nous sommes propriétaire ou locataire de Fresnes, nous sommes locataires, et demande si le rachat des murs est une stratégie de nos actionnaires

Frank WENDLING précise qu'il n'y a pas de lien entre les magasins où nous sommes locataire ou propriétaire.

Clément GABORIT demande quels sont les moyens envisagés par la direction pour éviter d'éventuelles fermetures

Frank WENDLING répond qu'il y aura la renégociation des loyers, leviers commerciaux(développement de la marque BUT dans les zones difficiles), amélioration du taux de marge, réflexion sur la politique promotionnelle et de l'offre, travail sur les montées en gamme

Lakdar BELHADRI rappelle à la direction que cette dernière lui avait dit (avril 2016) qu'il n'y avait

pas d'inquiétude sur la fermeture de Vitry, aujourd'hui le magasin est fermé!

Il demande à la direction d'être lucide, les magasins de la région Île de France totalisent un

EBITDA à - 9,8 M€, demande un plan réel pour sortir la tête de l'eau des magasins d'Île de France

Il prend comme exemple le magasin de Gennevilliers - 1577K€ d'EBITDA, demande à la direction de se réveiller, car ce magasin ne se relèvera pas du jour au lendemain

Il dit qu'en tant que secrétaire de CCE, il se doit de mettre en place un droit d'alerte sur la situation économique des magasins en Île de France

Demande à la direction d'arrêter de se payer la tête des membres du CCE, et demande la mise en place d'un plan d'action pour rétablir la situation économique des magasins en Île de France

Dit que la direction rejette sur les salariés leur incompétence à gérer la situation économique sur ladite région

Frank WENDLING répond qu'il présentera aux membres du CCE un plan d'action pour sortir lesdits magasins de la situation économique actuelle

Lakdar BELHADRI rétorque qu'en 2016, l'EBITDA total des magasins était à - 9257K€, que le déficit s'est creusé de 600.000€

Frank WENDLING répond qu'en Île de France le commerce est plus difficile qu'en province, que le plan d'action mis en place va porter ses fruits

Lakdar BELHADRI rappelle que les membres du CCE n'étaient pas favorables à ce que l'enseigne rachète tous les magasins ATLAS et FLY dans la région parisienne, car cela allait cannibaliser le périmètre en Île de France

Que nous avons racheté des magasins avec un EBITDA négatif, qu'aujourd'hui ces derniers au bout de 2 ans sont dans le même état voire pire

Frank WENDLING répond qu'il a confiance dans le potentiel de ces magasins

Dominique JOUASSIN s'étonne du discours de Frank WENDLING car il tenait le même lors de la fermeture de celui Vitry-sur-seine

Se demande combien de magasins vont fermer leurs portes

Clément GABORIT demande une liste des magasins en difficultés et éventuellement des projets de déménagement.

Dit que certains magasins ont fermé ou été mis en franchise, ce qui remet en cause le plan de la stratégie de l'enseigne

Sébastien DUBOC fait savoir que certains salariés du magasin de Persan seront mutés dans d'autres magasins à proximité, ce qui va engendrer dans l'ensemble une baisse de rémunération des vendeurs, et demande ce qu'a prévu la direction pour pallier ce problème.

Christophe ORIOL répond que la plupart des vendeurs sont mutés sur le magasin d'Ezanville où il y a des départs volontaires ou à la retraite

Il y aura un renforcement sur le pôle électroménager, ce qui permettra de chercher du chiffre d'affaires supplémentaire

Lakdar BELHADRI dit qu'il ne comprend pas la stratégie qui est menée, la direction ferme un magasin qui perd 331K€ d'EBITDA, et garde ouvert un magasin qui perd 688K€

Dit qu'il est surpris de voir que la direction rajoute des vendeurs dans ce magasin alors qu'il est en grande difficulté

Christophe ORIOL répond que le chef de rayon et chef de dépôt s'en vont, que plusieurs personnes dudit magasin ont été mutées dans d'autres magasins

Sébastien DUBOC demande si la fermeture de Persan a été budgétée pour l'année fiscale suivante

Christophe ORIOL répond qu'effectivement cela a été budgété, et qu'il n'y aura pas d'impact sur les salaires des vendeurs, en fonction de la capacité de ces derniers à vendre

Lakdar BELHADRI dit qu'il se pose la question du magasin de ST Egrève car celui-ci perd beaucoup d'argent, et il n'y a pas de fréquentation de la clientèle

Frank WENDLING répond que la zone où se situe ce magasin est apathique.

Alain MARTINEZ demande qui décide de la fermeture d'un magasin

Frank WENDLING répond que c'est la direction générale qui décide des fermetures de magasins, qu'il n'y a pas à ce jour la décision de fermer un autre magasin

Pascal BACON demande si la négociation des loyers est toujours faite par ceux qui ont négocié sous la direction de Régis SCHULTZ, car il estime qu'il y a eu des erreurs.

Frank WENDLING dit qu'il n'y a pas que le service développement qui travaille sur ce sujet, il y a aussi le service exploitation

Le secrétaire demande une suspension de séance

Suspension de séance 14H50

Reprise de la séance à 15H

Lakdar BELHADRI demande à la direction de bien vouloir remettre aux membres du CCE les documents qui retracent le chiffre d'affaires ainsi que l'EBITDA de tous les magasins parisiens ainsi que de toutes les régions afin de voir quels sont les magasins en difficulté.

Frank WENDLING propose une réunion pour échanger sur le sujet, et à cette occasion présentera les documents demandés

Il demande de recueillir l'avis des membres du CCE sur le sujet

Vote: pour : 0

Abstention: 0

Contre : 16

6) Information en vue de la consultation sur le code de conduite intégré au règlement intérieur conformément à l'article L1321-4 du code du travail

Frank WENDLING dit que la loi du 9 décembre 2016/ LOI SAPIN 2 - Article 17 impose à l'ensemble des sociétés de mettre en place un code de conduite des affaires et de l'annexer au règlement intérieur.

Il dit que le code de conduite des affaires est une déclaration officielle de l'entreprise sur les valeurs qu'elle souhaite porter, et sur les pratiques commerciales qu'elle souhaite appliquer.

La consolidation de nos valeurs et de nos engagements au sein de ce code permettra de garantir à l'entreprise BUT une pérennité économique par l'intégrité de ses pratiques mais également de développer une relation de confiance avec ses collaborateurs

Dit que ce code s'articule autour de plusieurs axes : le respect de la personne, le respect des biens de l'entreprise, le respect des règles de commerce, la responsabilité sociétale et environnementale



Sébastien DUBOC fait savoir que la direction nous présente les mêmes points que ceux du dossier RSE

Dit qu'il s'étonne de la phrase suivante " Plus que jamais, BUT a besoin de managers sachant faire preuve de sang-froid, sachant importer le stress et exporter de la sérénité" car peu de manager suivent ce principe

Frank WENDLING répond que certains managers rentrent dans ces critères, que ce n'est pas parce que les membres du CCE considèrent que cela est insuffisant , qu'il ne faut pas réaffirmer un certain nombre de valeurs sur ces différents thèmes

Qu'il est important de réaffirmer nos valeurs sur ces questions et de ce nous voulons faire, ce qui nous permettra de voir que ces pratiques rentreront dans notre comportement

Il compare cela à un bon père de famille qui inculque à ses enfants les valeurs et comportements à avoir dans la vie

Sébastien DUBOC demande à la direction de faire en sorte que les directeurs de région ne stressent pas leurs directeurs, et ne pense pas que les DR appliqueront ce code de conduite

Frank WENDLING répond que c'est ce principe là qu'il essaie de faire passer comme message via les formations dispensées

Clément GABORIT s'étonne à nouveau de la méthode de travail employé par Frank WENDLING
Dit qu'il n'a jamais vu un texte aussi creux et vide de sens , au sujet des valeurs sur le management,

Frank WENDLING répond qu'un code de conduite c'est une déclaration de ce que l'on veut faire sur un certain nombre de domaines, les principes et valeurs que l'on veut intégrer dans les comportements

De manière pragmatique, des actions concrètes se mettent en place

Clément GABORIT dit que de parler de sérénité dans le management ne veut rien dire

Frank WENDLING répond que les membres du CCE ne cessent de relever des situations de mauvais comportement de directeur, dit que par différents canaux , notamment le code de conduite , de véhiculer ces messages, afin que chacun d'entre nous puisse s'appropriier le code.

Dit que dans les formations managériales, on essaie de faire passer des messages, que ce qui est demandé ce n'est pas la recherche de la performance, ce qui est demandé en premier c'est de donner aux équipes le plaisir de travailler

Clément GABORIT lit la phrase suivante "Plus que jamais, BUT a besoin de managers sachant faire preuve de sang-froid, sachant importer le stress et exporter de la sérénité."et dit que la direction écrit n'importe quoi

Frank WENDLING répond que ce qui est intéressant , c'est que cette phrase à un impact sur les membres du CCE

Lakdar BELHADRI dit que la loi SAPIN 2 existe depuis un bout de temps, reprend le discours de Frank WENDLING sur "les pères de famille", et demande si ce dernier pense que lesdits pères de famille insultent leurs enfants, par contre le directeur d'Ézanville, lui ne manque pas d'insulter les salariés, quand ¾ des salariés de Belfort ont quitté la société et que le directeur est encore en place . il a du mal à comprendre, et demande que dans ce code de conduite il y ai inscrit un paragraphe de sanctions à l'encontre des personnes qui ne respectent pas ledit code

Actuellement rien ne se passe à l'encontre des personnes qui ne respectent pas les collègues

Dominique BRENTA dit que le règlement intérieur de l'entreprise sera annexé au code de conduite, que les sanctions inscrites dans le règlement intérieur pourront s'appliquer aux personnes qui enfreignent le code de conduite.

Lakdar BELHADRI fait savoir que dans la plupart des magasins, le règlement intérieur est illicite, Il rappelle les règles de la mise en place d'un règlement intérieur dans une entreprise, dit qu'il avait interpellé Frank WENDLING sur le sujet , notamment sur la religion dans l'entreprise
Dit qu'il est impossible de mettre en annexe le règlement intérieur dans le code de conduite du fait que ce dernier est illicite

Dominique BRENTA répond que cela sera porté à l'ordre du jour de tous les CE, afin que la procédure soit respectée sur le sujet
Affirme que dans la plupart des magasins le règlement intérieur a été mis en place conformément au droit du travail

Sébastien DUBOC fait remarquer qu'à sa connaissance aucun directeur n'a été sanctionné par rapport au mauvais comportement vis à vis des salariés

Frank WENDLING répond que, quand les directeurs doivent être sanctionnés, ils le sont

Clément GABORIT dit que le document présenté n'est pas un code, il définit par code: le code du travail, de la route, civil, pénal...

Il reprend le texte suivant "L'entreprise BUT s'engage à fournir un cadre professionnel où la dignité de la personne de chaque collaborateur est reconnue et respectée. Il est impératif de pouvoir compter sur la vigilance de chaque collaborateur pour informer sa hiérarchie ou la direction du personnel en cas de situation de harcèlement moral et/ou sexuel connue." et dit que ce n'est pas de la responsabilité des salariés à déceler ces situations

Demande à ce que toutes les photos ou autres documents à connotation sexuelle soient retirés des bureaux...

Dominique BRENTA répond que le dispositif inscrit dans la loi SAPIN 2, est repris dans le document présenté , et permet aux salariés de pouvoir s'exprimer sur les sujets présentés dans la loi

Clément GABORIT souhaiterait savoir comment les élus du CCE peuvent amender ce document

Dominique BRENTA répond que lesdits membres peuvent faire des propositions

Clément GABORIT dit qu'il faudrait travailler en commission sur le sujet afin de proposer des amendements

Frank WENDLING indique que nos idées doivent converger au regard des thèmes partagés

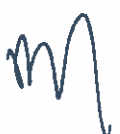
Sébastien DUBOC demande des sanctions à l'encontre des DM et DR qui contreviennent au règlement de l'entreprise

Laurent BARBETTE demande à ce que soit présent un ou des représentants des salariés au comité d'éthique

Pascal BACON regrette que la direction écarte les OS dans la rédaction dudit code

Frank WENDLING propose de faire une réunion de travail sur le projet avec un représentant de chaque OS

Dit qu'il ne prévoit pas d'élus du CCE au comité d'éthique



Lakdar BELHADRI fait état du paragraphe suivant « En cas d'incertitude ou de doute sur l'application de certaines règles de conduite à des situations particulières, il appartient au collaborateur d'en référer à son manager et / ou adressant un mail à l'adresse dédiée mis en place par l'entreprise », dit qu'il n'est pas envisageable d'appeler les salariés à la délation
Ceci ne fera qu'opposer les salariés entre eux, de plus quelle preuve aurez-vous pour incriminer un salarié par rapport au dire d'un autre

Dominique BRENTA répond qu'il y aura une enquête

Lakdar BELHADRI rétorque que la direction n'a pas accepté l'enquête demandée par la commission bien être dans un magasin, et ferait des enquêtes sur les salariés, et demande qui fera ces dernières
Demande que tout cela soit encadré.

Dominique BRENTA qui réexplique que la loi SAPIN oblige à mettre en place le dispositif

Au sujet du texte sur le conflit d'intérêt, il serait bon de regarder si le fait que la famille PORTES détienne une partie (mur) de nos magasins, et en même temps des membres de ladite famille aient des responsabilités dans l'enseigne n'est déjà pas en soit un conflit d'intérêt
Dit que la direction doit balayer devant sa porte avant de donner des leçons de morale
Dit qu'il souhaite deux personnes par OS, un homme et une femme

Clément GABORIT demande que le harcèlement ou les agissements sexistes soient inscrits dans un accord d'entreprise
Soulève le problème des T shirt pour les femmes où une inscription se situe au niveau de la poitrine

Lakdar BELHADRI poursuit en faisant savoir que les salariés ne sont pas les ambassadeurs de l'entreprise, qu'une fois leur travail effectué, leur vie leur appartient

Frank WENDLING répond que les salariés ont un engagement envers l'entreprise

Lakdar BELHADRI répond qu'une fois sorti de l'entreprise, il a le droit de s'exprimer sur différentes choses du moment où il ne dénigre pas l'entreprise
Dit que dans la qualité de vie au travail, il y a un volet sur l'expression des salariés, qui contredit le texte dans le code de conduite
Donne un exemple : dit qu'à l'époque il avait été convoqué par la direction car il avait traité les DM de dictateur, que ce mot a divers sens, en fonction du contexte où on le place, que si ce dernier est sorti de son contexte, il ne veut plus dire la même chose

Dominique BRENTA dit que ce texte évite que les salariés portent atteinte à l'intégrité de la société

Lakdar BELHADRI souhaiterait savoir, à partir de quand la direction estime que les salariés portent atteinte à l'entreprise

Frank WENDLING dit qu'il propose une réunion de travail avec une femme et un homme par organisation syndicale et propose de caler une date

Eric DICARLO demande comment a été construit ce document

Frank WENDLING répond que ce dernier est issu de la loi SAPIN 2

Eric DICARLO fait savoir que la direction a fait de cette loi un fourre-tout



Lit l'article 17 de ladite loi, et que certains articles dudit code de conduite n'ont rien à voir avec le sujet

Frank WENDLING explique que cela concerne tout le monde, c'est un code de conduite pour tout le monde

Clément GABORIT ne souhaite pas qu'on lui impose le choix de ses représentants

Frank WENDLING répond pas de problème c'est une réunion avec deux représentants par organisation syndicale

Dominique JOUASSIN indique ne pas être d'accord car pour lui c'est un accord et veut quatre représentants

Frank WENDLING rappelle que ce n'est pas un accord mais une réunion de travail et propose la date du 24 aout

Dit qu'il ne comprend pas les demandes des OS sur le sujet, alors que lui-même souhaite élargir le sujet à différents horizons.

8) Présentation du rapport de l'expert sur les comptes prévisionnels révisés 2017

Gérard LAHITTE invite les membres du CCE à se rendre page 6 du rapport sur les comptes prévisionnels révisés 2017

Il fait savoir que sur le premier semestre de l'année civile 2017 (second semestre de l'exercice comptable de BUT), les orientations de l'activité sont en retrait par rapport à la situation qui prévalait un an plus tôt. Cette situation est cependant peu inquiétante dans la mesure où le 1er semestre 2016 avait été très fort comme nous venons de le rappeler. Sur les 4 premiers mois civils de 2017 (à fin avril), le marché de l'ameublement est à -0,6%. Sur la même période un an plus tôt, la croissance était de +5,8%.

Que les prévisions ont été faites sur les 9 premiers mois de l'année.

Les prévisions révisées pour 2017 indiquent que le Groupe devrait finir l'exercice très en retrait de ses objectifs. La cause principale de ce retard au budget vient de l'absence de croissance de BUT à périmètre constant. Les ventes à surfaces égales, loin d'être contributrices à la croissance sont même en très léger repli en valeur : -2,5 M€ soit -0,2%.

La progression du chiffre d'affaires sur 2017 reposera donc uniquement sur les effets de périmètre. Cette croissance serait particulièrement significative (+10%) en raison de l'opération majeure que représente la reprise des magasins du Groupe Yvrai (18 magasins) depuis septembre 2016.

Le secteur Electrodomestique devrait difficilement favoriser la croissance dans la mesure où, si le marché pourrait rester en croissance après un certain niveau de reprise, la très forte dynamique de ces produits sur l'enseigne BUT sur le dernier exercice clos sera difficile à renouveler avec la même ampleur sur deux exercices consécutifs. On précisera par ailleurs que sur ce secteur, la croissance du parc sur les leaders (hors BUT et Conforma) à savoir Darty et Boulanger, si elle devrait participer à la dynamique du marché devrait aussi aiguïser la concurrence ce qui n'est pas sans risque sur un marché où les marges sont déjà plus très maigres.

Sébastien DUBOC fait savoir que la politique commerciale de l'électroménager est catastrophique, qu'il y a eu un abandon du pilotage des ventes

Gérard LAHITTE poursuit avec les « erreurs » d'anticipation de l'Enseigne, le graphique ci-dessous à droite permet de mieux appréhender ces écarts. Sur certains segments (Objets de décoration et utilitaires), les écarts au budget soulèvent nécessairement une problématique sur l'attractivité de l'offre (ou sur la mise en valeur de ces produits).

Le chiffre d'affaires consolidé intègre les ventes de services qui progresseraient de 8,7% soit 8,1 M€ pour s'élever à 100,5 M€. Cette croissance est favorisée par une bonne dynamique sur les GLD et les commissions de crédits qui font mieux que le budget. La performance est d'autant plus à

souligner que le retard au budget sur le plan commercial aurait pu (dû) impacter ces services (qui sont un accessoire ou une « option » aux produits), particulièrement pour la GLD avec les ventes en retrait attendue sur l'Electrodomestique.

Le chiffre d'affaires consolidé est minoré par les remises et escomptes accordés aux clients. Sur 2017, ces remises seraient en repli notable : -3,1 M€ par rapport à 2016 pour un montant global de 26,2 M€. C'est un point plutôt favorable dans la mesure où, depuis près de 10 ans, BUT peinait à tenir ces objectifs en matière de remises avec un dépassement des objectifs au budget. Le taux de remise baisserait de 0,3 point sur 2017, ramené à 1,7% du chiffre d'affaires consolidé. On nuancera l'aspect positif de la baisse du volume des remises en valeur dans la mesure où une fraction de cette baisse retranscrit aussi l'impact du moindre dynamisme commercial sur l'exercice.

Il dit aussi que BUT a rencontré des difficultés à atteindre son objectif dans la vente des cuisines et chambres à coucher

Le budget 2017 a été établi sur la base d'une forte dynamique commerciale mais il a été également établi avec un certain optimisme sur l'évolution des marges commerciales. Celles-ci étaient anticipées globalement en progression hors l'ameublement, quasi-stable compte tenu de l'évolution

de la structure des ventes, ces évolutions devaient conduire à une croissance notable du taux de marge global, attendu en hausse de 0,6 point à 33,5%. A titre d'illustration, sur la base du chiffre d'affaires prévu pour 2017, 0,6 point de marge supplémentaire représenterait un gain de 8 M€.

Les prévisions révisées indiquent que, dans le contexte plus difficile que prévu dans lequel a évolué l'Enseigne, non seulement les marges commerciales n'ont pas progressé mais encore elles ont reculé par rapport à l'exercice 2016. Au final, au lieu d'un gain de 0,6 point sur la marge pour les ventes de produits en magasin, BUT devrait voir sa marge commerciale se replier de 0,6 point à 32,3% portant l'écart au budget à 1,2 point, écart assez significatif.

Sébastien DUBOC dit que la marge a été dégradée du fait des remises importantes faite aux clients, que la stratégie de l'enseigne était au contraire de remonter cette dernière

Dit que le brun a contribué à l'abaissement de la marge, lié à une mauvaise stratégie commerciale

Gérard LAHITTE reprend et dit que le repli de la marge sur l'Ameublement est le plus sensible pour BUT dans la mesure où le Meuble représentera 60,5% des ventes de l'exercice. A surfaces égales, le recul de la marge sur le secteur Meuble efface l'impact de la petite croissance organique : hausse du chiffre d'affaires +8,1 M€, marge sur l'Ameublement -3,65 M€

Le chiffre d'affaires consolidé (+6,1%) progresserait sensiblement moins vite que le chiffre d'affaires des magasins du Groupe (+9,8%) car l'intégration des franchisés du Groupe Yvrai impacte mécaniquement les ventes de marchandises aux franchisés. Celles-ci sont en repli de 34,8 M€ soit -21,1% (en ligne avec le budget).

Le chiffre d'affaires consolidé intègre les ventes de services qui progresseraient de 8,7% soit 8,1 M€ pour s'élever à 100,5 M€. Cette croissance est favorisée par une bonne dynamique sur les GLD et les commissions de crédits qui font mieux que le budget. La performance est d'autant plus à souligner que le retard au budget sur le plan commercial aurait pu (dû) impacter ces services (qui sont un accessoire ou une « option » aux produits), particulièrement pour la GLD avec les ventes en retrait attendue sur l'Electrodomestique.

Le chiffre d'affaires consolidé est minoré par les remises et escomptes accordés aux clients. Sur 2017, ces remises seraient en repli notable : -3,1 M€ par rapport à 2016 pour un montant global de 26,2 M€. C'est un point plutôt favorable dans la mesure où, depuis près de 10 ans, BUT peinait à tenir ces objectifs en matière de remises avec un dépassement des objectifs au budget. Le taux de remise baisserait de 0,3 point sur 2017, ramené à 1,7% du chiffre d'affaires consolidé. On nuancera l'aspect positif de la baisse du volume des remises en valeur dans la mesure où une fraction de cette baisse retranscrit aussi l'impact du moindre dynamisme commercial sur l'exercice

La marge nette est en progression de 8,3% soit +52,3 M€. Par rapport à la marge sur marchandises, elle est augmentée par : } Les remises obtenues auprès des fournisseurs : +5,9 M€ soit +6,8%. Ces remises totalisent 93,3 M€ soit 5,9% du chiffre d'affaires consolidé. } La marge sur les services :



+8,1 M€ soit +8,7%. On rappellera (avec les réserves déjà signalées sur cette méthode) que pour BUT, la marge sur les services est égale au chiffre d'affaires sur les services.

La marge nette consolidée serait en hausse de 7,8% soit +49,1 M€. Par rapport à l'échelon de marge précédent, la marge nette consolidée prend en ressource la marge sur la franchise (14,3 M€ prévus sur 2017) et en charge les coûts logistiques (18,8 M€ attendus sur 2017). On signalera que les coûts logistiques attendus en baisse (-1,6 M€ budgété) seraient stables au final.

Les frais de fonctionnement sont fortement impactés par les coûts de la plate-forme de Châtres (classés en sous-traitance).

D'autres progressions de charges sont en revanche plus préoccupantes dans la mesure où elles relèvent de problèmes non liés aux évolutions du périmètre. C'est particulièrement le cas de la hausse des sinistres dans le cadre des garanties ce qui impacte les coûts de SAV classés en frais opérationnels.

L'ensemble des coûts progresserait sur l'exercice de 49,4 M€ soit +8,7%. Comme on le voit, cette hausse serait très légèrement supérieure à la marge nette consolidée prévue pour 2017 (49,1 M€). Il en résulterait donc un très léger tassement du résultat d'exploitation à 58,3 M€ soit une baisse de 0,6% (soit 0,3 M€). Si la baisse de la performance d'exploitation est très limitée, elle est plus préoccupante au regard de la croissance d'activité et indique que la progression réalisée sur l'année n'a été génératrice d'aucun gain opérationnel. Cela illustre un tassement de la marge d'exploitation qui perd 0,3 point pour s'établir à 3,7% du chiffre d'affaires consolidé. De fait, l'insuffisance de la croissance commerciale n'a pas facilité l'absorption des hausses de charges.

Sébastien DUBOC constate que nous subissons déjà les impacts négatifs du groupe YVRAI, alors même que ce groupe n'est pas intégré dans l'UES

Gérard LAHITTE dit que l'EBITDA sera naturellement également affecté par l'orientation défavorable de l'activité et des marges. A 87,8 M€, il s'inscrirait en repli de 3,3 M€ soit -3,7%, là où le budget anticipait une progression de 15% soit +13,9 M€. Bien qu'en repli, il convient aussi de replacer ce résultat dans la perspective des derniers exercices en rappelant, à la fois, le caractère particulièrement performant de l'exercice 2016 (avec un bond de l'EBITDA de 32%) et la tendance haussière continue de cet indicateur sur les années précédentes (+111% entre 2013 et 2016). L'EBITDA 2017, bien qu'en recul sur 2016, resterait la seconde meilleure performance de BUT sur cet indicateur.

Il poursuit avec les données sociales de l'entreprise, la croissance des effectifs s'est nettement ralentie sur l'année civile 2016 avec une hausse de 1,8% des effectifs (+104). Sur les deux années précédentes, la progression était nettement plus soutenue avec respectivement +6,7% en 2014 et +6,3% sur l'année 2015. A fin 2016, l'effectif total du Groupe était porté à 5 741 personnes dont 5 622 salariés en CDI et CDD.

Avec moins d'importance que sur les exercices précédents, on notera une poursuite de la progression des effectifs en CDD qui représentaient sur l'année 2016 7,7% des personnels du Groupe (+0,2 point).

Le Groupe BUT reste impacté par d'importants mouvements de personnel. Sur 12 mois glissants, du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, hors fin de CDD et contrat d'apprentissage, 675 salariés ont quitté l'entreprise. On observera la persistance d'un taux significatif de ruptures conventionnelles (203) qui reste la première cause de départ de l'entreprise ces dernières années. A signaler que près de la moitié des postes à pourvoir en CDI le sont après un premier recrutement en CDD puisque sur 599 postes de CDI recrutés sur l'année 2016, 301 l'ont été en recrutement direct de CDI mais 298 postes ont été pourvus par transformation d'un contrat initialement à durée déterminée DIT que sur l'année 2016 une nouvelle hausse du volume d'heures supplémentaires (+6,7%), cette nouvelle progression intervenant après une forte croissance sur 2015 (+23%). Rapporté en effectif ETP, le poids de l'effectif théorique représenté par le contingent d'heures supplémentaires (134 537 heures) reste marginal par rapport à l'ensemble des effectifs du Groupe : 75 ETP soit 1,3% de l'effectif salarié.

Les remarques de notre précédent rapport sur la persistance de certains écarts de rémunérations entre hommes et femmes demeurent c'est particulièrement le cas du point de vue du taux d'accès

des femmes aux groupes élevés. On observera notamment que les répercussions positives de la forte dynamique du secteur Electrodomestique en 2016 n'ont en rien réduit les écarts de rémunération hommes/femmes pour les vendeurs dédiés à ce secteur

Pour conclure ce rapport il met en avant que les performances de l'exercice 2017 seront très éloignées quantitativement et qualitativement des objectifs budgétaires initiaux. On rappellera toutefois le contexte particulier dans lequel a été établi ce budget, avec un marché très porteur et un excellent exercice 2016 très supérieur aux performances budgétées.

Que si l'essentiel des orientations est donné par le parcours déjà réalisé sur l'exercice en cours, l'atteinte des objectifs indiqués par les comptes prévisionnels révisés repose malgré tout sur la tenue de certains objectifs en matière de maîtrise de coûts de fonctionnement et de réduction des remises clients.

Frank WENDLING fait savoir que cela provient aussi du décalage des dates des soldes cette année

Gérard LAHITTE répond qu'effectivement cela aura un impact, cependant les soldes n'auraient pas permis de rattraper le manque à gagner en terme d'EBITDA

Auréliе CHASSEBOEUF s'étonne du nombre important de départ dans notre enseigne

9) Désignation de l'expert sur les comptes consolidés et participation 2016/2017 des sociétés rentrant dans le périmètre de l'UES BUT et sur les comptes prévisionnels 2018

Le secrétaire fait savoir qu'au vu de l'article L. 2325-32 et D.3323-14 du code du travail , le CCE décide de se faire assister par le cabinet CE Consultant pour le calcul de la participation au titre de l'exercice clos le 30 juin 2017

Sur les comptes consolidés, conformément à l'article 2325-35 du code du travail, le CCE décide de se faire assister par le cabinet CE Consultant en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévu à l'article L.2323-12 du code du travail ,qui portera sur les comptes clos le 30 juin 2017 et sur les prévisions de l'exercice 2017-2018

Le CCE demande l'assistance de la commission économique sur le sujet

Le secrétaire demande de passer au vote pour les 2 résolutions

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

10) Demande du CCE d'avoir l'avis de l'expert sur certaines pratiques non autorisées visant à vendre les produits en déstockage à une valeur résiduelle pour vendre une ou plusieurs garanties

Dominique JOUASSIN fait savoir que dans un magasin les produits « RG1 » sont vendus sous le code de garantie et non d'un produit (ex : canapé valeur 1000€ vendu 1€, et 999€ de garanties)

Demande à la direction quelle mesure elle a prises concernant cela

Frank WENDLING répond que les salariés avec l'accord du directeur, ont vendu des meubles sur un code « divers meuble », et ont vendu des garanties, ce qui a pour effet d'avoir des commissions intéressantes

Dit que se sont des pratiques non autorisées, et une sanction disciplinaire a été prise en conséquence

Dominique JOUASSIN demande quelle sanction le directeur a eu

Frank WENDLING répond que ce dernier a eu une sanction disciplinaire

Dominique JOUASSIN rétorque que le fait de vendre des garanties de cette façon est une fraude fiscale

Dit que les clients qui ont acheté le canapé, ont une facture avec un libellé garantie et non canapé

15) Exposé du Président dont a. Informations trimestrielles : évolution des commandes et situation financière

Frank WENDLING fait connaître le chiffre d'affaires à fin mars 2017. Il dit que nous avons un retard de 53248K€ de chiffre d'affaires par rapport au budget

Un écart de 37796K€ en terme de marge et un écart de 17246K€ en terme d'EBITDA

Aurélien CHASSEBOEUF demande quelle en est la cause

Frank WENDLING répond qu'il y a le contexte du marché et l'année qui n'a pas été bonne en matière de commerce

Dit qu'il ne faut oublier que l'on bénéficie de la dynamique de l'intégration de groupe YVRAI
Informe les élus que la direction a fermé le bureau situé à Jakarta et que l'activité se reporte vers Shenzhen

17) Information sur le projet CERBERE

Yasmina GRAFAGNIGNO fait savoir que ce logiciel va pouvoir faciliter la vision des salariés entrants et sortants

Actuellement nous utilisons BUT Passeport, sur cette application pas de possibilité de notifier le changement de poste ou autre, lorsqu'elle sort de la société, la personne ne peut être sortie.

Problème de lenteur, utilisation de ce dernier uniquement siège, l'outil n'est plus adapté

Nouvel outil : MEMORY, tous les salariés seront inscrits, avec un identifiant unique pour toutes les applications avec une synchronisation au service RH

Accès aux applications en identification unique

Charlotte MARIGNIER demande si certaines applications vont disparaître

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que les salariés auront droit à différentes applications dans l'onglet RH, certaines dérogations peuvent être accordées en fonction du métier

Elle poursuit avec la gestion des mots de passe en Self Service

Mot de Passe: actuellement on ne peut modifier notre mot de passe en cas d'oubli

Gestion du matériel

Gestion du matériel destiné à chaque utilisateur

Par rapport aux différents profils, il y a trois groupes avec différentes fonctions :

Groupe RH

- Identité :
- Création
- Gestion
- Modification

Employés

- Consultation des informations
- Consultation des habilitations
- Changement de mot de passe

Manager

- Attribution des droits



- Gestion de dérogations
- Visualisation des informations employées
- Réinitialisation du mdp

Qui est concerné par ce logiciel : en interne, CSP, siège, magasin, PFL

En externe, les franchisés et les prestataires

Les différentes applications:

1. Webpos
2. Nosica
3. Reflex
4. Coda
5. Autres

Aurélien CHASSEBOEUF demande si au niveau des caisses , il y aura des changements

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que non, il ne faudra s'identifier qu'une seule fois lors du démarrage de la machine

Laureen DELMEE demande comment faire quand plusieurs personnes ont le même identifiant

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que l'on prendra la deuxième lettre du prénom et si cela ne suffit pas nous mettrons un chiffre en complément

Laureen DELMEE demande pourquoi ne pas prendre l'identifiant qui se trouve dans KELIO

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que le but est que BUT achat perso soit relié à l'identifiant qui sera créé

Alain MARTINEZ demande si lors de la connexion, notre identifiant sera toujours le même

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que lors de l'ouverture de la session , cette dernière permettra de se connecter directement sur les applications, que chaque salarié a un identifiant différent
Dit que MONEA va disparaître au profit de WEB POST

Clément GABORIT demande si cela va changer la manière de faire des factures , si lorsqu'une session est ouverte au nom d'un vendeur, un autre vendeur peut faire une facture à son code

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que rien ne va changer au niveau des factures , cependant un salarié ne pourra pas mettre son code , lorsqu'une session est ouverte au nom d'un autre vendeur, que le code vendeur va disparaître

Que rien n'est fait pour l'instant, qu'elle prend en compte les remarques des membres du CCE

Au sujet du planning, le logiciel est en production mais pas activé

A terme le but est d'avoir un seul et unique mot de passe

Clément GABORIT demande ce que cela va apporter de plus aux salariés

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que les salariés n'auront qu'un seul mot de passe , n'auront qu'à se connecter une seule fois et la réactivité au niveau de l'annuaire de l'entreprise

Lakdar BELHADRI est étonné du discours de Yasmina GRAFAGNIGNO au sujet des salariés entrants et sortants, fait savoir que le service paie gère cela

Demande qu'à l'avenir lorsque la direction souhaite présenter un projet, doit faire en sorte que ledit

projet soit opérationnel et non à la fabrication

Dit que c'était le même registre pour la présentation des achats du personnel

Yasmina GRAFAGNIGNO dit qu'il n'y a pas de synchronisation du service RH avec le système actuel (BUT Passeport)

Lakdar BELHADRI dit que cela fait 17 ans qu'il travaille chez BUT, que cela fait 17 ans que nous travaillons avec des logiciels archaïques, qu'il ne faut pas s'étonner des couacs engendrés

Frank WENDLING répond qu'effectivement nos logiciels sont archaïques, cependant lors de la mise en place dudit logiciel, les problèmes précités seront réglés

Lakdar BELHADRI rétorque qu'à chaque fois que la direction met en place des logiciels ou autres, ce n'est pas pour simplifier le travail des salariés, mais pour leur compliquer la tâche

Frank WENDLING répond que l'objectif n'est pas de compliquer la tâche des salariés, que le point débattu va être mis en réflexion

Que dans l'avenir ce logiciel va nous permettre d'être plus efficace dans un certain nombre de domaines, et lever l'archaïsme de ce qui vient d'être cité. Il dit que pour l'instant cette architecture ne sera utilisée que pour l'intranet MY BUT

Le système ne sera établi sur l'ensemble des structures, que lorsqu'il sera opérationnel, et à court terme cela permettra d'attribuer une adresse Email à chaque salarié

Aurélië CHASSEBOEUF demande si nous allons devoir modifier WEB POST

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que le logiciel permettra d'identifier les personnes présentes dans l'entreprise, que le point est entendu, et qu'il sera vérifié

Aurélië CHASSEBOEUF demande pourquoi ne pas créer une commission sur le sujet, afin d'aider les personnes qui travaillent sur le projet

Yasmina GRAFAGNIGNO répond que l'idée est de se déplacer dans les magasins afin de voir le déroulement du projet

13) Demande du CCE sur le rappel des modes de managements illégaux et générateurs de stress

Sébastien DUBOC fait savoir que des salariés viennent travailler la boule au ventre, que ces derniers subissent le comportement lamentable de certains directeurs (insultes, dévalorisation de la personne, menace de licenciement, menace de mutation), certains directeurs font du favoritisme, d'autres poussent les salariés au départ, d'autres usent d'une forme de chantage (non réparation de la climatisation si les résultats ne sont pas au rendez-vous)

Dit que les directeurs de Belfort, Montélimar sont comparés à des dictateurs, que celui de Montélimar est très agressif, que le directeur du Havre ne laisse aucune possibilité de discuter avec lui, dit toujours « je sais » tout juste si ce dernier ne se moque pas des salariés

Le Directeur BUT Douai a terrorisé un salarié qui s'est blessé l'œil et a dû quitter la société avec une rupture conventionnelle, dit que ce dernier casse tous les salariés qui ne font pas partie de sa caste

Il demande comment un salarié, qui vit une telle situation peut faire pour que ces directeurs soient sanctionnés.

Que se passe-t-il quand un directeur dit dictateur rabaisse, insulte, humilie, fait des comparatifs, des statistiques d'un vendeur à l'autre lors d'un top day, quand il affiche les performances des salariés et les rabaissent ?

Aurélië CHASSEBOEUF fait savoir qu'elle est satisfaite du fait qu'une autre organisation syndicale fait état des problèmes sur le magasin de Belfort

Sébastien DUBOC poursuit avec le cas du magasin de Chateaubriand, où les bulletins de salaire



d'une élue ont été photocopiés et ont été apposés sur les pare - brises des salariés

Cette dernière est actuellement en arrêt maladie, dit que l'enquête menée a été bâclée, qu'il n'y a eu aucune sanction, que la salariée souffre et que le directeur est toujours en place avec l'aval de la direction générale

Frank WENDLING répond qu'il réaffirme l'attachement de l'entreprise sur le fait que les comportements cités par Sébastien DUBOC (insultes, dévalorisation de la personne, menace de licenciement, menace de mutation) sont des attitudes et des propos condamnables

Concernant la question de savoir comment un salarié qui vit cette situation, comment porter cela à la connaissance de son manager

Il dit qu'il y a plusieurs options qui existent, dans l'organisation managériale, il y a le directeur de magasin, directeur de région, et directeur de réseau, qui peuvent être interpellés par le salarié sur la situation difficile qu'il peut rencontrer avec son manager

Il y a aussi le pôle des ressources humaines qui peut être alerté sur le sujet, qui mènera une enquête, et discutera avec le ou la salarié(e)

Lakdar BELHADRI dit que c'est l'hôpital qui se moque de la charité car depuis des années il dénonce le cas du directeur d'Ezanville M. BENCHETRIT qui oppresse les salariés

Il dit que la direction n'a rien fait pour que cela s'arrête, contrairement au chef des ventes du même magasin qui a insulté une salariée et qui aujourd'hui ne fait plus partie de la société

S'étonne que ledit directeur soit toujours en place dans ce magasin

Dit qu'il est satisfait du fait que Sébastien DUBOC parle du magasin de Belfort, rappelle qu'en 2015 il souhaitait mettre en place une expertise sur ledit magasin, que Frank WENDLING est intervenu sur le magasin et que depuis une bonne partie des salariés ont quitté l'entreprise

Force est de constater que le directeur est toujours en place, que la direction n'a rien fait pour enrayer la situation, que ce dernier continue sur sa lancée, pour preuve il suffit de prendre les entrées et les sorties des salariés du magasin

Dit qu'il l'avait invité avec Xavier COLAS directeur de région à venir au magasin, aujourd'hui il n'a toujours pas eu de réponse

Dit qu'il ne saisira pas ni le directeur de région (Xavier COLAS) car les relations sociales avec ce dernier sont compliquées, ni le directeur de réseau (Stéphane ROUX), car il estime que c'est un fantôme

Qu'il continuera à saisir Frank WENDLING sur les sujets préoccupants

Il dit que la direction devrait agir au lieu de prêcher de bonnes paroles

Aurélien CHASSEBOEUF fait savoir que cela fait trois ans qu'elle remonte les informations sur le comportement du directeur de Belfort

Qu'elle fait le constat que la direction n'a rien écouté et que la situation perdure

Frank WENDLING répond que tout ne s'interprète pas de la même façon, que Lakdar BELHADRI a des relations particulières avec certains, que les directeurs de régions sont engagés sur les sujets discutés, et interviennent quand il le faut

Lakdar BELHADRI demande ce qu'a fait Christophe ORIOL sur le magasin d'Ezanville, et demande pourquoi le directeur est toujours en place

Dit qu'une plainte a été déposée par une salariée contre ce directeur pour souffrance au travail

Dit qu'il est outré de voir que la direction puisse lui parler de moralisation et de code de conduite alors même qu'elle protège ce genre d'individu, demande à la direction de balayer devant sa porte avant de parler de moralisation

Frank WENDLING réitère le fait qu'il condamne tous propos déplacés (insultes, dévalorisation de la personne, menace de licenciement, menace de mutation) qui sont des attitudes et des propos condamnables

Que sur un certain nombre de points, il faut être méthodique, que certains points peuvent être

améliorés, que ce n'est pas une démarche ou action qui peut résoudre le problème
Dit que des décisions seront prises en conséquence et seront notifiées dans un code de conduite

Lakdar BELHADRI demande ce qu'a fait la direction quand M. BENCHETRIT a insulté Aurélie CHASSEBOEUF et lui-même "d'enculé", se demande comment la direction peut estimer que ce genre de personnage a encore sa place dans l'entreprise

Dit que si la direction estime que cela relève d'un comportement d'énervement, que se passera-t-il si lui-même portait de telle parole auprès de sa directrice ou de son directeur de région

Frank WENDLING dit que ces propos ne sont pas démontrés, qu'il est important d'agir sur des éléments factuels pour pouvoir prendre des décisions adéquates

Lakdar BELHADRI dit qu'il peut prouver ses dires, car lors d'un protocole préélectorale et devant certaines organisations syndicales, il a interpellé le directeur de région sur le sujet, que ce dernier lui a répondu que les paroles prononcées par M. BENCHETRIT étaient sur le coup de l'énervement
Dit que le dépôt de plainte d'une salariée pour harcèlement moral à l'encontre de ce directeur est bien la preuve que ce dernier a une façon particulière de manager ses équipes
Il demande à la direction de quelles preuves supplémentaires elle a besoin pour comprendre la situation

Demande à la direction pourquoi elle a muté ledit directeur à deux reprises, l'une à la demande de la CFTC, l'autre à la demande de la CFDT

Frank WENDLING réaffirme avec conviction que ce type de propos et de comportements sont condamnables et sanctionnables, que ce soit de la part des managers ou salariés

Sylvie SIGNORI demande pourquoi la direction laisse perdurer ce genre de comportement alors même qu'elle en est informée.

Clément GABORIT dit que dans le magasin de Domus il y a aussi des problèmes avec une directrice qui a un comportement peu approprié et qui est intolérable

Dit que se pose le problème de la politique managériale et de la pression exercée sur les cadres, qui sont dans l'incapacité de gérer une telle pression, qui se trouve confrontés à une impossibilité d'être absent qui doivent être constamment "connectés" avec la société, ce qui se traduit par des actions intolérables auprès des salariés

Il demande quelles sont les actions de formations, de sensibilisation, quel moyen la direction donne aux salariés pour se faire entendre quand ils sont confrontés aux situations précitées, où en est la mise en place des CHSCT dans les magasins afin de dénoncer ces situations

Il dit aussi que la direction ne prend pas en compte les remontées des salariés, que la situation sociale s'est dégradée depuis la mise en place du pilotage des ventes par Hervé DELLILE depuis son arrivée

Frank WENDLING dit que dans la proposition de la mise en place du code de conduite, tous les sujets évoqués (formation, sensibilisation...) ont leur place dans ledit code

Clément GABORIT rétorque que la direction devrait former les directeurs de magasin et région, car les salariés sont confrontés à des situations de terreur

Que le nombre importants d'arrêts maladie sont en lien avec le nombre de burn out

Frank WENDLING répond que par le biais du code de conduite, tous ces sujets seront abordés

Clément GABORIT demande quelles actions ont été mises en place pour pallier les problèmes dans différents magasins

Frank WENDLING répond qu'il n'a pas vocation à s'expliquer sur le sujet dans cette instance, que nous sommes dans le monde de l'entreprise et qu'il y aura toujours des problèmes à résoudre
Dit que notre président va enregistrer un message début juillet sur les valeurs et les comportements managériaux attendu dans notre entreprise
Fait savoir que notre président ou lui-même lors de réunion du "comex", ont distillé à l'ensemble des directeurs de magasin et région, des messages liés au comportement à avoir dans l'entreprise

Clément GABORIT répond qu'il attend de la part de la direction la mise en place de formations psychosociales.

Frank WENDLING répond que la société forme régulièrement les managers sur le sujet, que cela est orienté vers le management positif et non répressif
Que cette démarche a été mise en place il y a déjà trois ans, que le but est de faire comprendre que les salariés se sentiront bien dans notre entreprise si le management est positif
Dit qu'il est réaliste, que tout ne peut pas se faire en une seule fois, que les comportements inappropriés sont punissables.

Lakdar BELHADRI dit qu'il faudrait aussi former Hervé DELLILE car quand ce dernier envoie des messages tendancieux aux directeurs de magasin, on ne peut pas parler de management participatif
Il lit le message " je n'accepterai donc plus les résultats médiocres qui sont clairement liés à un déficit managérial sur ce point" suivi par " commencez à préparer de vrais arguments, car vous vous doutez que je ne serai pas enclin à écouter des excuses mais plutôt des propositions ou des solutions"

Frank WENDLING répond qu'il ne connaît pas le contexte de cet Email, qu'à un moment donné un manager peut être amené à recadrer des salariés dans certaines circonstances et en respectant la personne

Lakdar BELHADRI répond que de traiter ses cadres d'incompétents, c'est n'est pas très encourageant pour les directeurs.

Frank WENDLING répond qu'il ne reconnaît en rien les propos tenus par Lakdar BELHADRI

Dominique JOUASSIN rétorque que les formations dispensées à certains directeurs ne servent à rien, demande à la direction de passer à un niveau supérieur

Sébastien DUBOC fait savoir qu'il a aussi des sanctions pécuniaires à l'encontre des salariés dans le magasin de Quimper
Il met en avant le fait que des produits ne sont pas étoilés, que les directeurs menacent les salariés de ne pas les étoiler si ces derniers ne font pas leur taux de garantie
Qu'à Quimper, le directeur met 2% (étoile) de la valeur du prix de vente, que ceci n'est pas un acte de management, mais plutôt une sanction financière

Frank WENDLING dit qu'il remontera auprès des directeurs et directeurs de région par le biais d'un compte rendu, les messages qui viennent d'être émis

Sébastien DUBOC fait savoir que les directeurs de régions sont peu présents dans les magasins, lorsqu'ils y sont, ils ne disent pas bonjour et font des remarques sur des salariés qui n'ont pas atteint leur objectif
Dit qu'il a repris M.ORIOL car il ne dit pas bonjour aux salariés

Alain MARTNEZ fait savoir que certains directeurs enregistrent leur conversation avec les directeurs de région

Sébastien DUBOC dit que les salariés qui ont des problèmes n'iront pas voir leur N+1 lorsqu'ils viennent travailler la boule au ventre

Frank WENDLING dit que les directeurs de région sont assez proches de leurs équipes, que les salariés s'expriment assez librement

Clément GABORIT dit qu'un salarié a même appelé le siège pour parler au PDG, car il se plaint du comportement de son directeur

Sébastien DUBOC demande si les salariés connaissent le numéro de téléphone de la commission bien être

Lakdar BELHADRI répond que la direction n'a pas remis lesdits téléphones aux membres de la commission bien être

14) Approbation et communication des comptes annuels 2016 du CCE

Le secrétaire présente et commente aux membres du CCE le bilan des comptes 2016

Il dit qu'actuellement il y a toujours 3 comptes car l'ancienne banque n'a toujours pas clôturé lesdits comptes, cela devrait être réglé fin du mois.

Il porte à la connaissance des membres du CCE les différentes dépenses effectuées

Avocat : 15748€

Huissier : 983,26€

Frais de déplacements : 772,84€

Fournitures : 109,28€

Frais de banque : 24€

Le compte du CCE présente un solde créditeur de 13718,51€

Le secrétaire demande de passer à l'approbation des comptes

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 0

Sébastien DUBOC demande combien de procédures ont eu lieu ou sont en cours

Lakdar BELHADRI répond qu'il y a eu 3 procédures dont deux qui sont en cours

18) Demande d'explication du CCE sur le statut de cadre dirigeant des directeurs de magasins

Lakdar BELHADRI demande à la direction de lui donner sa définition du cadre dirigeant dans notre entreprise

Frank WENDLING répond qu'un cadre dirigeant est un salarié qui n'est pas soumis à la réglementation du travail compte tenu de l'autonomie dont il dispose sur l'organisation de son travail

Lakdar BELHADRI demande quelle est l'autonomie dont les directeurs disposent

Frank WENDLING répond qu'un directeur de magasin a une très large autonomie dans ses fonctions et de décider au quotidien



Lakdar BELHADRI rétorque qu'une cour de cassation du 17 janvier 2017 s'est prononcée sur le sujet

Les 3 critères retenus sont: une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement

Dit qu'il n'est pas d'accord sur le fait que les directeurs ont une très large autonomie dans la gestion de leur temps

Demande à la direction si ces derniers dans ce cas-là, peuvent prendre une semaine de repos à leur guise puisqu'ils sont maîtres de leur temps

Il demande à la direction, si les directeurs sont aux 35 heures

Frank WENDLING répond qu'ils ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail au vu de l'autonomie dont ils disposent

Lakdar BELHADRI dit que les directeurs n'ont pas la possibilité de décider de changer des lampes défectueuses en payant le fournisseur avec un chèque

Force est de constater que lesdits directeurs n'ont pas de chéquier, que la procédure veut qu'ils demandent l'autorisation à leurs directeurs de région, qui eux-mêmes font une demande de dépense au siège de l'entreprise

Il dit que ce qui pose problème, c'est que les heures supplémentaires ne sont pas payées, que ces derniers n'ont pas droit au RTT, et que face à cela certains directeurs ne viennent plus travailler les dimanches et jours fériés.

Ceci pose un problème moral aux salariés, qui eux travaillent lesdits jours et voient leur hiérarchie faire l'inverse.

Dit que la direction générale en nommant les directeurs cadres dirigeants, se défausse de leur responsabilité pénale en cas de problème grave

Dit qu'il a mis ceci à l'ordre du jour, pour aider et informer les directeurs de magasin qui souhaiteraient un jour saisir la justice sur le sujet

Que ce dernier pourra produire le PV de CCE, et qu'il pourra saisir le secrétaire du CCE qui lui fournira les différentes jurisprudences sur le sujet

Il demande à la direction de payer les directeurs comme il se doit (heures supplémentaires, férié, dimanche) et d'arrêter de les prendre pour des "billes"

Frank WENDLING répond que la direction générale ne prend pas les directeurs pour des "billes" , que ces derniers ont un rôle important dans l'organisation managériale, de la mise en œuvre de la stratégie de l'enseigne, c'est pour cela que la direction considère que ces derniers ont une large autonomie dans leurs fonctions

Lakdar BELHADRI rétorque qu'aucun directeur ne participe à la stratégie de l'enseigne et c'est pour cela qu'il considère aussi qu'ils ne sont pas des cadres dirigeants

Dit que la société doit payer les directeurs lorsqu'ils travaillent les dimanches, cela évitera peut être que certains n'aient plus envie d'occuper ce poste

Frank WENDLING dit que les directeurs de magasin ont certaines responsabilités et ont une certaine autonomie et qu'ils sont positionnés le plus haut dans leur établissement

Aurélie CHASSEBOEUF fait le constat que chaque dépense qui doit être effectuée, chaque augmentation de salaire, travaux....., doit faire l'objet d'une demande auprès de la centrale

Que la direction générale sait qu'elle ne respecte pas les règles du cadre dirigeant, cependant elle ne veut pas les appliquer.

Frank WENDLING explique qu'il ne faut pas confondre les processus de circulation de l'information et les décisions

Lakdar BELHADRI dit que cela arrange bien la direction de nommer les directeurs cadres dirigeants puisqu'elle fait des économies en ne payant pas les heures supplémentaires
Rappelle que les 3 critères doivent être cumulatifs pour nommer un directeur cadre dirigeant
Dit qu'il constate que la direction générale une fois de plus ne respecte pas le code du travail

Pascal BACON précise que si les directeurs de magasin étaient vraiment cadres dirigeants, ils seraient les seuls à décider du budget de leur magasin

Frank WENDLING répond qu'il présente leur projet à leur N+1, et qu'il peut y avoir une interaction qui peut nourrir le projet.

Lakdar BELHADRI reprend les propos d'Hervé DELLILE dans l'Email envoyé aux directeurs et se demande si les directeurs ont besoin d'être dirigés alors qu'ils sont cadres dirigeants
Dit que la direction générale n'a pas décidé ce qui doit être ou ne pas être dans les budgets

Frank WENDLING répond que cela ne doit pas empêcher la direction générale d'attirer l'attention sur certains sujets

Lakdar BELHADRI dit que de traiter les directeurs de magasin de "médiocres" n'aide en rien dans la gestion des budgets.

Il demande pourquoi les directeurs ne sont pas intégrés dans la Holding puisqu'ils sont des cadres dirigeants et devraient avoir des actions de la société comme les cadres dirigeants de la Holding

Sébastien DUBOC demande si les directeurs de région sont cadres dirigeants

Lakdar BELHADRI répond par l'affirmatif.

Dominique JOUASSIN ne trouve pas normal que les directeurs de région puissent voter aux élections professionnelles, alors même que les directeurs de magasin ne peuvent le faire, cependant ils ont tous le statut de cadres dirigeants

Lakdar BELHADRI regrette que les directeurs de magasin ne puissent être représentés au niveau du CCE, cependant les directeurs de région pourraient l'être puisqu'ils peuvent voter et se présenter aux élections .

Demande à la direction à ce que ces derniers aient une place au niveau du CCE.

Frank WENDLING répond que ce sont les règles électorales qui ne permettent pas aux directeurs de se présenter aux élections

Que pour être élu au CCE , il faut être élu au CE de son magasin.

Lakdar BELHADRI demande à Frank WENDLING à quel titre il siège en tant que président du CCE alors même qu'il n'appartient pas à la société puisque le CCE émane de l'UES BUT.

Dit que Frank WENDLING est un prestataire de BUT puisqu'il est payé par BUT SA par le biais de management fees.

Il dit que les directeurs de magasin ont la légitimité d'être représentés au CCE, autant que Frank WENDLING.

Fin de séance à 19H



Réunion CCE UES 16 juin 2017
Procès-verbal

Président : Monsieur Frank WENDLING
Assisté par : Madame Dominique BRENTA

Membres titulaires présents :

Madame Nathalie DEMOUVEAUX
Madame Marie-Hélène LENOIR
Monsieur Sébastien DUBOC
Monsieur Lakdar BELHADRI
Madame Charlotte MARIGNIER
Monsieur Laurent BARBETTE
Madame Sylvie WALTON
Monsieur Ludovic DEHON
Monsieur Denis MANAS
Monsieur Jean-François HUSSON
Madame Valérie KURZ
Monsieur Arnaud SENREM

Membres titulaires absents :

Monsieur Richard EMIRIAN
Madame Muriel TABLET
Madame Gaëlle BOUFFAY
Monsieur Arnaud DEVILLERS
Monsieur Frédéric BOULENGIER
Madame Catherine DEJEAN
Monsieur Philippe CHALENCON
Madame Karine LORIN
Madame Sabine SCHEIDT

Membres suppléants présents

Monsieur Bertrand BARAY
Madame Laureen DELMEE
Madame Sabine BARBOTIN
Madame Aurélie CHASSEBOEUF
Madame Natacha BONNEIL
Monsieur Eric DI CARLO
Monsieur Alain MARTINEZ
Madame Christel BARBEAU
Monsieur José LAPIATE
Monsieur Philippe COSTES
Monsieur Ahmed KHALDI
Monsieur Rémy TARDIVEL



Membres suppléants absents :

Madame Valérie SCHOENAEUR
Madame Colette CARLIER
Monsieur Thomas BONNIN
Madame Emmanuelle DELAUDIER
Madame Nathalie VIDAL
Monsieur Frédéric SAINSOT
Monsieur Pascal PAY
Monsieur Mustapha MOUMMAD
Monsieur Lionel WESTERMANN

Représentants syndicaux présents :

Monsieur Dominique JOUASSIN- CFTD
Monsieur Frédéric MANDIN – CFTC
Monsieur Yves FURNO- CFTD
Madame Laurence CHAPUT – CFE CGC
Monsieur Clément GABORIT – CGT
Monsieur Cyril PICARD - CGT
Monsieur Pascal BACON – FO
Monsieur Eric SINTAS

Représentant syndicale absente : Madame Sylvie SIGNORI -CFE CGC

Début de séance : 9h45

Monsieur Frank WENDLING procède à l'appel et au remplacement des titulaires absents.

Madame Laureen DELMEE, suppléante, assure le remplacement de son titulaire Monsieur Richard EMIRIAN

Madame BARBOTIN, suppléante, assure le remplacement de son titulaire Monsieur Arnaud DEVILLERS

Madame Natacha BONNEIL suppléante, assure le remplacement de sa titulaire Madame Muriel TABLET

Monsieur Ahmed KHALDI, suppléant, assure le remplacement de son titulaire Madame Sabine SCHEIDT.

12) Point sur la Compagnie du SAV

Dominique JOUASSIN demande que les personnes présentes soient inscrites à l'ordre du jour, à défaut ils ne pourront pas assister à la réunion

Arnaud MILLASSEAU fait savoir qu'il est le directeur de l'agence de Tour. Il présente les indicateurs du Call center



Lakdar BELHADRI fait savoir que la présentation effectuée a déjà été faite lors d'un dernier CCE, qu'il ne souhaite pas s'attarder sur des chiffres, mais discuter du manque de moyens humains, dit que dans toute la France il y a des carences au niveau du SAV

Dit que la CSAV fait appel à des sous-traitants ce qui n'est pas acceptable, d'autant que les sous-traitants travaillent avec d'autres enseignes ce qui retarde nos propres interventions.

Dit que M FALCONERI s'était engagé à ce que cette compagnie fonctionne, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, que nous payons une fortune pour cela, et demande quel est le plan d'action mis en place pour sortir du marasme où se trouve ladite compagnie.

Il demande un plan concret. Dit que les salariés (BUT) souffrent des incivilités des clients quand les appareils ou autre ne sont pas réparés à temps

Il donne l'exemple d'un changement de porte d'un frigo qui a pris un an. Dit que cette société met en péril la notoriété de notre enseigne. Demande à ce que les responsables de cette société prennent leur responsabilité, ainsi que les responsables de BUT

Dominique JOUASSIN dit que nous avons un problème de parc de prêts.

Frank WENDLING dit qu'il faut entendre et regarder la présentation qui est proposé, dit qu'il faut respecter le travail effectué.

Lakdar BELHADRI dit qu'il respecte le travail qui a été fait, cependant souhaiterait que la direction réponde à sa question à savoir : « quels sont les moyens mis en œuvre pour améliorer le fonctionnement de ladite compagnie du SAV »

Arnaud MILLASSEAU dit que les indicateurs démontrent le travail effectué au sein de la compagnie

Dit que la sous traitance est utilisée avec parcimonie, que dans certains endroits le recrutement est difficile.

Sébastien DUBOC demande à la CSAV de régler les factures qu'elle doit à BUT, et relate les problèmes liés au prêt de matériel

Arnaud MILLASSEAU répond que la société fait au mieux pour avoir du matériel de prêt

Dominique JOUASSIN dit qu'il serait bon que la société ait des frigos américains de prêt

Aurélie CHASSEBOEUF fait savoir que le technicien sur Strasbourg, n'est pas formé, qu'il ne sait pas démonter les produits et donne un exemple de frigo, où on a dû changer 3 fois la même porte

Arnaud MILLASSEAU dit qu'il y a une eu mise en place d'une école de technicien SAV, recrutement actuel d'un Technicien SAV sur Strasbourg qui a pris beaucoup de temps, malheureusement non compétent car en sortie d'école.

Lakdar BELHADRI répond que cela ne règle pas le problème sur le fond

Arnaud MILLASSEAU dit qu'il faut remonter les difficultés rencontrées dans les magasins

Dit que tous les deux mois, il y a une réunion téléphonique avec les référents SAV qui remontent les problèmes rencontrés, que tous les chefs d'agence sont présents pour répondre et trouver une solution.

Rémy TARDIVEL fait état d'un problème dans le magasin de Tours qui n'est toujours pas résolu.

Arnaud MILLASSEAU dit que l'agence de Tours a repris le secteur de Bretagne, et s'engage à clôturer le dossier rapidement.

Dominique JOUASSIN dit que les horaires de passage ne sont pas respectés (matin ou après-midi)

Arnaud MILLASSEAU dit que lui-même a solutionné ce dossier, que ce genre de réponse n'est pas normale de la part des salariés de la CSAV, cependant il n'a pas eu connaissance d'autre cas sur le sujet.

Qu'il est important d'avoir de la part des magasins des retours s'il y a des problèmes non résolus

Lakdar BELHADRI demande que la compagnie du CSAV se professionnalise, afin que les salariés (BUT) et les clients soient satisfaits de ladite compagnie.

Arnaud MILLASSEAU répond que la compagnie essaie de respecter le maximum de leurs engagements, autant sur les délais, le prêt de matériel, sur les diagnostics effectués, dépanner le matériel en un seul passage, sur le suivi de dossier, la planification des tranches horaires.

Alain MARTINEZ fait savoir que depuis que la CSAV ne répare plus le PEM et du matériel (blanc-brun) encore sous extension de garantie, il y a plus en plus d'échanges standards de matériel et c'est la société qui en fait les frais.

Que cela génère des conflits avec les clients.

Arnaud MILLASSEAU répond que pour le matériel qui est sous extension de garantie, il y a une règle prédéfinie par l'enseigne que la CSAV se doit d'appliquer.

Que pour les clients mécontents, il y a une politique économique demandée par BUT, si demain l'enseigne BUT en décide autrement, nous appliquerons la politique qui nous est demandée.

Alain MARTINEZ demande comment la CSAV va pouvoir réparer les nouveaux produits (TV) alors même qu'elle peine à trouver des techniciens.

Arnaud MILLASSEAU répond que cela est prévu dans le pacte de formation, que les techniciens sont formés sur les nouvelles technologies (frigo, sèche linge).

Que le plan de formation s'étale sur une durée de 3 ans

José LAPIATE demande si ce sont les fournisseurs ou le centre de formation qui forme les salariés

Arnaud MILLASSEAU répond que ce sont les deux, que chaque salarié a un parcours individualisé et personnalisé

Bertrand BARAY demande combien de salariés ont de l'expérience de longue date

Arnaud MILLASSEAU répond qu'il y a 150 techniciens dans la CSAV dont 20 nouveaux

Dominique JOUASSIN demande si le parc de prêts sera renouvelé

Arnaud MILLASSEAU répond que le parc de prêts sera renouveler prochainement

11) Accueils SAV : problèmes récurrents et peu de considération pour ces salariés

Dominique BRENTA explique le fonctionnement du call téléphonique

Dit qu'il y a eu un dysfonctionnement, et que celui-ci a été résolu

1) Les modifications depuis mai 2017

Saisie sur le clavier / avant par reconnaissance vocale -Identification du magasin par saisie sur le clavier du N°de département -Saisie sur clavier et non plus vocal des demandes clients

-Souscrit à un pack simplicité : si oui tapez 1 sinon 2 -Produits concernés : GEM et TV tapez 1 sinon tapez 2

2) En cas de mauvaise manipulation par le client, transfert vers la plate-forme d'appel versus avant vers le magasin

3) Les modifications depuis juin 2017

Pour les transferts à la CSAV, simplification du SVI CSAV ,plus de demandes à nouveau GEM ou Meuble

Alain BROYERE se présente en tant que responsable SAV et qualité

Dit que Le service SAV des services centraux est composé de 2structures:

Une structure dédiée au meuble/décoration

Une structure dédiée au ménager et aux relations avec la CSAV

Ces deux structures chacune dans leur domaine:

Négocient les accords SAV:

Écrivent les procédures SAV pour les magasins

Nathalie WELCH fait savoir que nous avons pour les fournisseurs directs/PFL un accès en ligne sur l'intranet de toutes les procédures de SAV meubles avec les vues éclatées et notices

Que ceci se trouve sur WIKI BUT et demain sera sur MY BUT

Gèrent les pièces détachées des fournisseurs meubles et la mise en place d'un fichier de recensement de toutes les pièces

Que les magasins sont formés tous les mois sur l'outil (1500 personnes),que toutes les procédures sont en ligne sur l'intranet

Frédéric DOISNE dit qu'il était en réunion téléphonique avec les référents SAV, qu'il n' y a pas ou peu de remontées sur le problème de prêt de matériel

Dit qu'il y a une amélioration de communication avec la CSAV, notamment avec la remontée des dossiers problématiques

Aurélie CHASSEBOEUF souhaiterait savoir, comment un salarié peut connaître le nom du référent SAV

Frédéric DOISNE répond que le référent est désigné par le directeur de région

Aurélie CHASSEBOEUF demande si le problème SAV (facture) survenu dans le magasin de Strasbourg est résolu

Frédéric DOISNE dit qu'il n'a pas été informé de cela

Sébastien DUBOC met en avant les bienfaits de la mise en place de la « douche » pour les sorties marchandises

Charlotte MARIGNIER demande si le déploiement de la « douche » pour les sorties marchandises est généralisé sur tous les magasins

Frank WENDLING fait savoir qu'il va vérifier ce point

Nathalie WELCH poursuit sa présentation et fait savoir que la règle des 21jours n'est pas une obligation

Qu'après une période compliquée avec le fournisseur PGS, le processus est revenu à la normale après intervention conjointe du service SAV/Achats

Le fournisseur RAMETA gère les échanges de parties de canapés en veillant à la cohérence de «bain» (teinte) avec le reste du produit conforme chez le client

Ludovic DEHON demande si la règle des 21 jours est conforme dans le ménage

Frédéric DOISNE répond que dans le ménage cela est une coutume, et que les fournisseurs acceptent cette dernière
L'objectif est de 30 jours pour un client

Nathalie WELCH fait savoir que l'enseigne peut faire sauter la garantie si le client expose son canapé au soleil...

Rémy TARDIVEL demande quels sont les délais de livraison de la centrale

Nathalie WELCH répond que cela dépend de la partie logistique et ne sait répondre à la question

Marie-Hélène LENOIR dit que le taux de disponibilité est de 98%

Nathalie WELCH dit qu'il y a eu une demande exorbitante de plateaux auprès du fournisseur, à cause de chocs pendant les livraisons

Rémy TARDIVEL demande de faire un effort sur les pièces détachées sur la quincaillerie

Nathalie WELCH répond que les fournisseurs ne sont pas obligés de faire du SAV sur des produits RG1
Qu'elle fait le nécessaire pour essayer d'avoir des pièces détachées sur lesdits produits

José LAPIATE demande si les produits dérouillés à plus d'un an bénéficient toujours de la garantie fournisseurs

Nathalie WELCH répond que les fournisseurs doivent fournir des pièces détachées après l'arrêt du produit pendant un certain temps

Dominique BRENTA poursuit avec le point sur « NESS literie », dit qu'à date le Pack Simplicité literie n'entre pas encore dans le périmètre mais ce sujet est d'ores et déjà à l'étude.
Les objectifs sont : Avoir un prestataire intervenant au niveau national au domicile des clients pour effectuer les démarches nécessaires à la constitution du dossier de gestion de sinistre.
Avoir une démarche uniformisée pour tous les fournisseurs
Imposer une durée de garantie de 5 ans pour tous les fournisseurs et 7 ans si matelas + sommier
Accepter 100% des dossiers présentés sous 10 jours

Lakdar BELHADRI souhaiterait savoir si la société NESS est en déficit, et demande quelle est la situation économique de cette société.

Frank WENDLING répond qu'il est surpris des dires de Lakdar BELHADRI

Lakdar BELHADRI rétorque que nous payons environ 300K€ par année à cette société et insiste pour connaître l'état financier de cette dernière.

Frédéric DOISNE poursuit avec la procédure de RG6, fait savoir que cette procédure est pour les produits réparables sans solution commerciale
Soit on envoie ou on dépose le produit à la station technique du fournisseur (envoi à la charge du magasin)
Soit on échange le produit à la charge du magasin (Si coût de transport trop élevé par rapport au coût produit)

Sébastien DUBOC fait savoir que beaucoup de produits réparables sont mis à la poubelle et demande si la CSAV négocie avec les fournisseurs pour faire cesser cela

Frédéric DOISNE répond qu'il essaie de négocier avec certains fournisseurs de la prise en charge des frais de port aller et retour

Alain BROYERE conclut avec le fait qu'il y a des formations continues qui sont dispensées aux salariés

Une information en continu (My BUT) un accompagnement des équipes des services centraux dans l'alimentation des procédures et de documents liés pour une meilleure autonomie dans la gestion quotidienne des dossiers SAV et également une équipe à votre disposition pour vous aider dans votre quotidien

Une disponibilité pour vous répondre/échanger/partager.

Sébastien DUBOC dit que le métier du SAV est très difficile, demande à la direction de considérer les salariés comme il se doit

Frank WENDLING conçoit que ce métier est difficile, et que ce métier mérite d'être reconnu

16) Point d'avancement sur la voix du client

Frank WENDLING fait savoir que ce point se décline sous deux thèmes, le premier est la mesure de la satisfaction de la clientèle, l'autre sous forme de jeux (module sourire)

Dit que la mesure de la satisfaction clientèle est un levier de progression pour les magasins

Frédérique MANDIN demande si la mesure de la satisfaction de la clientèle sera un nouvel item pour les directeurs

Frank WENDLING répond par l'affirmatif

Frédérique MANDIN fait savoir que lors d'un TOP WEEK, son directeur a fait savoir que si ce dernier ne touchait pas ses primes (Items), il convoquera chaque salarié qui ne serait pas dans les clous

Frank WENDLING répond que ce ne sont pas des choses à dire et qu'il passera un message dans ce sens

Clément GABORIT demande pourquoi la direction en fait un Item rémunéré pour les directeurs

Dit que cela va engendrer des pressions autant sur les directeurs que sur les salariés

Dit qu'il y a un risque concernant le retour des clients insatisfaits

Frank WENDLING dit que cela est juste dans l'approche, cependant il existe des référentiels qui jugent le degré de satisfaction acceptable pour la grande distribution

Dit que la priorité pour la distribution est la clientèle, ce qui fera la différence, c'est la façon dont nous serons capable de prendre en charge le client, et que cela est stratégique pour notre enseigne

Lakdar BELHADRI dit qu'il a mis ce point à l'ordre du jour car il n'était pas présent quand le sujet a été abordé en décembre dernier

Fait savoir que la direction nous parle toujours du « client » jamais des salariés, dit que depuis que les directeurs sont informés que cela sera un item, ces derniers commencent à « secouer » les salariés

Dit que si cet Item a été mis en place pour « matraquer » les salariés parce qu'ils ne prennent pas les adresses Emails ou une réclamation d'un client insatisfait, la CFTC sera là pour prendre des mesures pour faire cesser cela



Dit aussi que la direction a fait de cet item, une arme contre les salariés afin de mettre une pression supplémentaire sur leurs épaules

Avertit la direction générale que si les directeurs en font un moyen de pression contre les salariés, il fera le nécessaire et utilisera tous les moyens nécessaires pour que cela cesse
Dit que cela fait à peine six mois que cet item a été mis en place et déjà des plaintes de salariés se font entendre.

Dominique JOUASSIN évoque le problème dans le magasin de Montpellier où la direction demande aux hôtesse de caisses de faire de la délation contre les vendeurs qui ne prennent pas les adresses Emails

Frank WENDLING dit que l'objectif est de faire prendre conscience aux salariés que cela est un enjeu majeur pour le commerce
Que cela ne doit pas se faire dans la sanction, que cela n'aboutira à rien, qu'avec Denis GRAVELEINE ils ont décidé de faire passer cela par une méthode ludique et pédagogique

Clément GABORIT rétorque que les salariés et les directeurs ne sont pas ici pour jouer, mais pour gagner leur vie décemment, et être respectés
Dit que la mesure de la satisfaction de la clientèle est essentielle, cependant on ne peut pas se fonder sur les dires des clients mécontents
Dit aussi que nous pouvons mesurer la satisfaction de la clientèle avec un système de boîtier (visage rouge, vert, orange) où il suffit d'appuyer sur un bouton
Dit que la CGT, comme la CFTC, feront tout ce qui est nécessaire pour faire stopper toutes dérives

Frank WENDLING répond que la façon de faire, est plus dans un accompagnement positif qui permettra d'avancer sur le sujet, que de brandir une menace de sanction. cependant notre performance dans la satisfaction de la clientèle est insuffisante
Dit que toutes les enseignes qui utilisent la mesure de la satisfaction de la clientèle ont un « coup » d'avance sur les autres
Dit qu'il passera des messages concernant le management à adopter

Eric DI CARLO fait savoir que le système est perverti du moment où l'on rémunère un objectif
Dit que ce n'est pas la première fois que cela arrive, et que l'on doit intervenir sur le sujet

Frank WENDLING dit qu'il intègre les observations évoquées, dit qu'il doit y avoir une phase d'apprentissage sur le sujet
Dit qu'il paie les directeurs sur différents items, que celui-ci ou un autre est exactement la même chose

Lakdar BELHADRI dit qu'il ne comprend pas pourquoi Frank WENDLING met ce sujet comme item rémunéré pour les directeurs car la satisfaction du client va dépendre de la logistique, du SAV, des vendeurs...
Dit qu'en faisant cela la direction fait peser la rémunération des directeurs sur la stratégie de l'enseigne

Frank WENDLING répond que la satisfaction du client est la priorité de l'enseigne
Que l'organisation est pareille dans tous les magasins, ce qui fait la différence c'est la satisfaction du client

Lakdar BELHADRI rétorque que dans toutes les régions, la clientèle n'a pas le même état d'esprit, certains sont patients, d'autres non



Dit qu'à nouveau la direction met en place un point supplémentaire de pression sur les directeurs, dit qu'il faut changer le mode de rémunération desdits directeurs

Demande expressément de ne pas mettre ce point comme Item pour ces derniers, et prévient la direction qu'il mettra tout en œuvre pour éviter un mode de management répressif

Frank WENDLING répond que cela n'est pas un sujet de pression, mais de progrès
Dit qu'il n'est pas possible de passer à côté de la satisfaction du client

Sébastien DUBOC dit qu'il faut être naïf pour croire que tout cela se passera bien, dit que les directeurs reçoivent des Emails incendiaires quand le résultat n'est pas au rendez vous
Il demande que les salariés puissent juger les dirigeants et directeurs (formation, paie, DSI...)
Demande que les salariés perçoivent une prime de satisfaction

Frank WENDLING répond qu'il ne partage pas l'idée que la société n'a pas besoin de satisfaction clientèle

Juliette LAPORTE répond que la mise en place de la mesure de la satisfaction du client au niveau de l'enseigne permet de mesurer ce qui ne fonctionne pas chez BUT

Clément GABORIT répond qu'il a déjà utilisé un logiciel de satisfaction qui s'appelle « Sphinx »
Que la direction aurait pu mettre en place un logiciel de satisfaction client, sans « taper » sur les salariés

Juliette LAPORTE demande si c'est le « verbatim » qui pose problème

Clément GABORIT répond que le client peut mettre tout et n'importe quoi en remplissant le formulaire
Demande que l'outil puisse être doté d'un « garde fou » afin de protéger les salariés

Lakdar BELHADRI fait le constat que la direction une fois de plus n'a pas consulté les OS avant de mettre en place cette mesure de satisfaction
Dit qu'en mettant en place les items, la direction creuse un fossé social entre les directeurs et les salariés et prend comme exemple la société Conforama où les salariés font grève et les directeurs partent vers d'autres enseignes notamment la nôtre

Frank WENDLING répond qu'il prend en compte les demandes et passera des messages dans ce sens.

Clément GABORIT dit qu'il n'est pas certain que la représentation de la clientèle de BUT soit celle des mécontents

Juliette LAPORTE dit qu'effectivement il y a plus de clients satisfaits qu'insatisfaits, cependant l'idée est d'avoir une vision globale sur le sujet
Accorde le fait que nous avons des soucis de livraison, et c'est pour cela que cette enquête nous permettra de mettre en place des leviers pour pallier le problème

Clément GABORIT demande si le logiciel permet au client de rectifier sa note après que la direction a traité le problème

Juliette LAPORTE répond par la négative, cependant prend en compte la demande

Pascal BACON demande à ce que les directeurs puissent rappeler les clients



Juliette LAPORTE répond que cela est déjà prévu dans le questionnaire

Aurélié CHASSEBOEUF dit qu'il n' y a pas besoin de mettre en place un logiciel pour avoir des remontées du dysfonctionnement de l'enseigne, car les salariés remontent les problèmes au siège, et que lesdits problèmes sont peu traités.

Juliette LAPORTE répond que la disponibilité produit est traitée en autre par le biais par ce logiciel de satisfaction

Ludovic DEHON demande l'anonymat des salariés sur les réponses des clients , car cela peut avoir une incidence lors des EPP et par conséquent sur la carrière des salariés

Juliette LAPORTE répond que cela est anonyme

Aurélié CHASSEBOEUF fait savoir que les directeurs ont la possibilité de retrouver le nom du salarié qui a effectué la vente

Bertrand BARAY demande comment est utilisé le « verbatim »

Juliette LAPORTE répond qu'il est utilisé de deux façons, l'un par le directeur pour rappeler le client et nationalement pour analyser sur quel sujet nous avons le plus de remontées négatives.

Bertrand BARAY répond que le problème est au niveau du rappel client par le directeur

Juliette LAPORTE dit qu'il faut que le client puisse s'exprimer sur son problème afin que le directeur puisse pallier ledit problème

Dit que le problème doit être réglé en une étape et non en deux

Bertrand BARAY dit qu'il faut modifier le « verbatim »

Sébastien DUBOC souhaiterait avoir du concret sur le sujet et non une ébauche sur papier

Juliette LAPORTE répond qu'elle nous présentera une synthèse sur les problèmes des différents items

Frank WENDLING dit qu'il va mettre à disposition des magasins un support (ludique, pédagogique) sur la mise en place de la voix du client

Denis GRAVELEINE dit que transformer l'expérience client c'est adopter en toutes circonstances une attitude 100% client.

Pour aider les équipes sur le terrain le jeu «SOURIRE» vient compléter les nombreux autres projets qui accompagnent notre stratégie.

Dit que le jeu comporte 48 cartes, que chaque début de semaine 5 comportements «100%clients» sont mis en évidence sous forme de carte à jouer, chaque carte traite d'une attente client

L'enjeu est de faire prendre conscience aux salariés de nos marges de progression dans la relation avec nos clients, mesurer nos progrès tant à l'échelle individuelle qu'au niveau de l'équipe, tout en s'amusant

Il dit que nous devons nous lancer un défi, chaque jour, être exemplaire sur le comportement choisi



Lakdar BELHADRI demande qui a eu l'idée de ce gage. dit que les salariés ont autre chose à faire que de s'amuser avec cela

Denis GRAVELEINE répond que les salariés n'ont que cela à faire, que la relation client est essentielle

Lakdar BELHADRI dit à Denis GRAVELEINE de ne pas faire du KUNA, il fait référence à la fois où ce dernier avait dit que les salariés s'ils ne veulent pas vendre peuvent faire gardien du Louvre
Que les salariés sont déjà assez occupés dans la journée, qu'ils ont autre chose à faire que de jouer avec les clients

Frank WENDLING dit que la démarche est assez décalée, et demande aux membres du CCE de donner leur sentiment sur le sujet

Sébastien DUBOC dit qu'il ne voit pas les salariés d'un certain âge jouer à ce genre de jeu

Denis GRAVELEINE dit qu'il y a 5 familles qui reprennent certains thèmes de vie dans les magasins

Lakdar BELHADRI invite Denis GRAVELEINE à aller dans les magasins distribuer des jeux de carte et expliquer le jeu aux salariés

Charlotte MARIGNIER invite la direction à vivre pendant une semaine en magasin la vie des salariés

Denis GRAVELEINE dit que le jeu est mis en pilote dans 4 magasins, que le jeu peut ne pas être joué tous les jours, cependant cela permet d'animer le top day
Dit que le côté ludique est décalé par rapport à notre corps de métier

Frank WENDLING dit que ce jeu a du sens, que cela dédramatise les comportements
Demande que cela soit essayé dans les magasins, et nous verrons par la suite si cela est pertinent de laisser perdurer ou non

Dit que cela est une façon de parler différemment, et d'essayer d'avoir une approche différente sur le sujet

Lakdar BELHADRI fait le constat que la direction essaie de couvrir son échec de stratégie économique, en mettant en place la voix du client et de vouloir imposer ce type de jeu
Dit que l'échec des livraisons, approvisionnement..., est à mettre sur le compte de la direction générale et non sur le dos des vendeurs
Dit qu'au lieu de dépenser de l'argent dans ce type de jeu, la direction devrait offrir le petit déjeuner aux salariés pour leur donner le sourire

Frank WENDLING répond que l'on peut faire les deux en même temps, qu'il faut essayer avant de critiquer, et qu'au bout de 6 mois on fera un focus sur le sujet

Lakdar BELHADRI fait savoir que nous sommes une trentaine de personnes autour de la table à dire que cela n'est pas envisageable
Demande à la direction quelle invention elle va encore présenter pour mieux satisfaire le client

Frank WENDLING demande solennellement aux membres du CCE d'aider la direction à accompagner le projet

Sébastien DUBOC demande si tout le personnel est concerné par ce jeu



Frank WENDLING répond par l'affirmatif

Denis GRAVELEINE dit que le jeu de carte est simplement mis en place pour aborder certaines situations

Sébastien DUBOC demande à la direction d'appliquer elle-même ce principe, et d'améliorer la relation avec les IRP

Frank WENDLING répond qu'il applique ce principe

Sébastien DUBOC dit qu'il avait demandé d'appliquer à chaque produit un service, qu'il n' a toujours pas eu de réponse

Juliette LAPORTE répond que suite à cette demande , elle a fait un nettoyage de toute la base NOSICA centrale

Dit que s'il y a des problèmes en magasin, elle avisera cela avec la DSI

19) Demande de précision du CCE sur le CICE

Lakdar BELHADRI dit qu'il est surpris de constater que les membres du CCE n'ont pas approuvé le point sur le CICE, ainsi que celui de 2014

Dominique BRENTA, répond qu'en 2014 la consultation a eu lieu le 4 septembre, qu'il y a eu 3 abstentions et deux contre

Lakdar BELHADRI dit qu'il vérifiera le point. Il fait savoir qu'il avait informé Frank WENDLING le 8 et 9 septembre 2016 que la commission économique allait se saisir du sujet car la société n'appliquait pas les règles en matière d'utilisation des droits du CICE

Dit qu'en juin et juillet 2013 la société avait versée 60M€ aux actionnaires

Dit qu'en septembre 2016 Clément GABORIT avait soulevé des incohérences dans le document remis aux élus. Qu'il avait demandé à la direction de lui expliquer les 9 M€ manquants par rapport au budget prévu

De plus la loi prévoit une consultation avant le premier juillet de l'année en cours, que la direction consulte le CCE chaque année au mois de septembre

Dit que les documents présentés par la direction sont très peu fournis, qu'aucun détail sur la dépense des sommes allouées au CICE n'est retranscrit sur ledit document

Dit qu'il demandera lors du prochain CCE le détail complet de l'utilisation des fonds du CICE

Dit que le CICE ne doit pas servir à augmenter les salaires des dirigeants, que depuis quelques années le salaire des dirigeants qui sont payé par BUT SA augmente

Dit qu'il est surpris de voir dans les documents que le CICE a permis de racheter quelques magasins (Colmar...voir doc) alors même que la société a souscrit un emprunt bancaire à ce titre

Dominique BRENTA répond que les éléments financiers sont remis chaque année aux membres du CCE

Lakdar BELHADRI reprend le document présenté en septembre 2016, fait état du magasin de Douai que l'on vient d'ouvrir et demande plus de renseignements sur le sujet

Dominique BRENTA répond que le CICE sert aussi à l'investissement des ouvertures de magasins

Lakdar BELHADRI rétorque que la direction a informé et consulté les membres du CCE sur un emprunt bancaire lié à l'achat de plusieurs magasins, et en même temps la direction informe les élus que le CICE a servi à racheter les mêmes magasins

Demande à la direction des précisions sur le coût du transfert du magasin d'Annemasse

Frank WENDLING dit que le montant du CICE est global (investissement, rachat...)

Lakdar BELHADRI est surpris de voir que le CICE sert à la formation des salariés, alors même que la direction utilise 0,9% de la masse salariale pour former les salariés de l'entreprise

Levée de séance 11H35

Le secrétaire
Lakdar BELHADRI

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'L' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

