

Procès-verbal n°16 des réunions C.S.E du 15 et du 19 juin 2020

Réunion effectuée en visioconférence pour l'ensemble des participants

Présidence : Monsieur Laurent GAZAGNES, Directeur Général
Monsieur Sébastien LOIR, Directeur Administratif et Financier
Madame Elodie CHARTIER, Responsable RH

Membres élus du personnel présents :

Monsieur Alain LUISIN, Magasinier Cariste
Monsieur Frank NEUDORFF, Technicien Maquettiste et Maintenance
Madame Laura DUHAMEL, Opératrice de saisie
Madame Marie-Sophie OLSEM, Responsable de la Coordination du Service Technique
Madame Vanessa ANDRADE, Responsable Pôle Direction Commerciale
Madame Sandrine SALAZAR, Conseillère Technique
Monsieur Mohamed BAGINA, Conseiller Technique

La séance est ouverte par la Présidence à 13h00

Sujets inscrits à l'ordre du jour :

I. Santé, la Sécurité et les Conditions de travail (SSCT) :

Invités de droits :

Claire NOUMI, Référente Santé et Sécurité au Travail (présente)
Médecin du travail, agents de la CARSAT et de l'Inspection du travail (absents)

- Evaluations des risques professionnels liés à la reprise progressive des activités et prévision des mesures de prévention adéquates et mise à jour du DUER et du plan de prévention Covid-19 en conséquence.

L'intégralité des mesures comprises dans le plan de prévention publié le 11 mai ont été mises en place.

Avec la phase 3 du plan de déconfinement (à partir du 22/06), certaines activités comme les matinées techniques et les stages pro « chez les négoces » reprendront progressivement ; de même que les réunions physiques et les tournées duo.

En outre, divers risques liés aux nouveaux modes de fonctionnement de notre activité engendrés par la crise du Covid-19 (télétravail, travail en équipes, ...) devront également être évalués (isolement, problèmes de connexion, difficultés liées à la garde d'enfants conjointe au travail pour les personnes en télétravail, travail en équipe à la plateforme logistique et impact sur la vie privée, ...).

Cette liste est non exhaustive, le DUER et le plan de prévention seront mis à jour prochainement. Chacun devra en prendre connaissance et veiller à les respecter scrupuleusement.

II. Comité Social et Economique (CSE) :

- Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

La situation économique de l'entreprise est bien évidemment impactée par la crise du Covid-19. Toutefois, la participation de 2019 est confirmée à hauteur de 160.000 € : chacun recevra un mail de l'organisme gérant le versement de la participation, dans lequel il nous sera demandé de préciser notre choix de placer ou de percevoir de suite la participation qui sera versée au mois de juillet.

Le CA à fin mai 2020 se situe à -20 % par rapport à N-1, mais nous espérons terminer l'année à -10 %. La prévision actuelle de CA à fin d'année est d'environ 29 millions d'euros. Le mois de juin semble, pour l'instant, bien engagé.

- Point sur le chômage partiel et la reprise progressive de l'activité (dont l'organisation des congés d'été)

A) Reprise progressive de l'activité (pour rappel, l'activité partielle est le nouveau nom du « chômage partiel »).

Voici le point sur l'activité des différents services :

ADV : reprise à temps plein depuis le 25 mai. 0 % d'activité partielle.

Plateforme logistique : A ce jour, l'activité partielle n'est plus qu'à 10%.

Conseillers Techniques : de grandes disparités sont constatées, mais sont fonction de la typologie de clients, de l'étendue des secteurs géographiques, de la façon dont les départements sont impactés par le Covid-19, de l'ancienneté du Conseiller Technique (les Conseillers Techniques plus anciens dans l'entreprise ayant un carnet d'adresses plus important, le nombre de contacts potentiels leur permet d'obtenir plus de rendez-vous), ... Depuis le 1^{er} juin 2020, la majorité des CT sont à 2 journées/semaine en activité partielle (soit 40 % de leur temps).

Prescription : les Attachés de Prescription peinent à obtenir des RDV physiques avant le mois de septembre 2020. Ils ont néanmoins obtenu de nouveaux contacts. Ils sont actuellement à ~3 jours d'activité partielle par semaine (60%). Cela a une incidence sur le travail des assistantes prescription qui sont-elles à 50% (par demi-journées).

Technique : les assistantes techniques sont également à environ 50% d'activité partielle.

Les membres des équipes salons et maquettes ont été placés à 100 % en activité partielle depuis le début de la crise (hors formation Facebook). Par souci de les réintégrer, ils viendront apporter leur aide au service logistique à compter du 06/07/2020, permettant ainsi à l'équipe logistique de prendre au minimum 3 semaines de congés payés.

D'autres activités, comme l'export, l'organisation des déplacements et la branche graphique du marketing n'ont pas repris non plus à 100 % pour l'instant.

B) Point sur le chômage partiel

Pour mémoire, l'activité partielle est une mesure collective, qu'il est possible d'individualiser depuis le 22 avril 2020, avec effet rétroactif (individualiser signifie qu'il est désormais possible que le nombre de jours d'activité partielle ne soit plus imposé de façon uniforme au sein d'une entreprise ou d'un service). Le choix de l'individualisation a été fait pour toute l'équipe itinérante au forfait jours (Conseillers Techniques, Attachés de Prescription, Direction, ...). En effet, pour prendre l'exemple des Conseillers Techniques, l'activité ne redémarre pas à la même vitesse dans tous les secteurs géographiques ; il est donc nécessaire que chacun s'adapte à l'activité de son secteur, et de fait, certains Conseillers Techniques ont plus d'activité que d'autres. Il est par conséquent nécessaire de s'adapter à cette réalité de terrain, c'est pourquoi l'entreprise laisse chaque Conseiller Technique gérer son secteur selon l'évolution qui est la sienne.

Avis du CSE : les membres du CSE approuvent ce mode de gestion qui permet une meilleure réactivité et une adaptation plus proche du terrain.

C) Organisation des congés d'été

Chaque salarié pourra poser entre 3 et 4 semaines de CP (voire plus avec les RTT). Ceci permettra un report du travail sur les salariés en activité, qui seront de fait à temps plein pendant la période de congés de leurs collègues. Ainsi, chacun pourra bénéficier de congés, et lorsque nous ne serons pas en vacances, nous aurons plus de chance d'être occupés à temps plein, et par conséquent de limiter au maximum l'activité partielle.

- Avenant à la Déclaration d'Activité Partielle (DAP) afin de prolonger la période de 6 mois supplémentaires

Certains services étant impactés sur un plus long terme (tel que le service Salons par exemple) une prolongation de déclaration d'activité partielle a été faite et accordée par l'administration jusqu'au 15 mars 2021.

Avis du CSE : les membres du CSE approuvent cette mesure qu'ils pensent essentielle, afin de garder une certaine souplesse permettant de s'adapter au volume d'activité de chaque service.

- Bilan d'étape des campagnes d'entretien, (EIAE et EP)

A ce jour 50 % des entretiens (EIAE et EP) ont eu lieu, en visioconférence pour la grande majorité. Afin de permettre à tous de les réaliser, les campagnes d'entretien sont prorogées jusqu'au 15 septembre 2020. Au-delà des obligations légales de réaliser ces entretiens, Elodie a souhaité rappeler que la période **d'activité partielle est propice à la formation**. Le recensement des besoins en formation via les EIAE et EP est donc primordiale, notamment pour monter des dossiers finançables via le dispositif FNE (voir point suivant).

- Mise en place de conventions de FNE (Fonds National de l'Emploi) – formation

Définition :

Conclues entre l'État (Direccte) et une entreprise ou un OPCO chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises, les Conventions FNE-Formation ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économique, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

19 dossiers FNE concernant 14 salariés ont été montés et seront présentés à la Direccte pour un montant d'un peu plus de 31.000 euros, ce montant réalisant une économie conséquente pour notre entreprise qui aurait sans doute eu des difficultés à accéder à certaines demandes (projets) de formation dans le contexte actuel.

En outre, cela permet de former les salariés plutôt que de les placer en activité partielle, leur permettant ainsi d'acquérir de nouvelles compétences.

- Prolongation des aménagements de travail en équipes successives à la plateforme logistique jusqu'à minima le 31/12/2020

Comme indiqué lors de la dernière réunion CSE (cf. PV n°15), les mesures sanitaires, liées au Covid-19 nécessitent de poursuivre les aménagements d'horaires en 2 équipes successives alternantes, par conséquent le travail en équipes a été prorogé jusqu'au 31/12/2020 et les avenants ont été signés.

Ce point répond par ailleurs à la question Q1 suivante :

Allons nous vers un maintien des équipes à la logistique ? Si oui, sous quelles conditions ?

- Montant de l'indemnisation d'activité partielle à compter du 1^{er} juillet 2020

Les règles d'indemnisation d'activité partielle imposent à l'employeur de verser aux salariés 70 % de leur salaire brut. Jusqu'alors, ce montant était intégralement reversé par l'état aux entreprises (donc à 100 %). A ce jour l'état ne finance plus « qu'à » 85 % ce montant.

L'activité ne représentant pas 100 % pour chacun, même en jouant sur les congés et la formation, la Direction a décidé de prolonger le maintien de salaire pour le personnel badgeant jusqu'au 31 août 2020 (rappel le personnel au forfait jours est payé à 100% - disposition conventionnelle), afin de garantir à chacun son niveau de salaire habituel, et ce sous réserve que les conditions d'indemnisation d'activité partielle versée par l'Etat ne soient pas modifiées d'ici le 31 août 2020. Il sera dans ce contexte important que chacun prenne bien ses congés, afin de limiter au maximum le recours à l'activité partielle.

Commentaire du CSE : nous remercions chaleureusement la Direction pour cette mesure qui permet de garantir pour deux mois supplémentaires un niveau de salaire inchangé à chaque salarié. Nous sommes par ailleurs conscients de la chance d'appartenir à une société solide, dans laquelle tout est mis en place pour préserver les emplois alors que nous voyons autour de nous des entreprises contraintes de procéder à des réductions de salaires et/ou à des licenciements suite à la crise du Covid-19.

- Brainstorming autour de l'organisation du travail de demain (télétravail, travail en équipe, ...)

Question QI en relation avec ce point :

Avous vous prévu de maintenir le télétravail préconiser par le gouvernement pour les services où cela a fonctionné et ainsi limiter les coûts ?

Pendant la période concernée par le Covid-19 oui, bien sûr, et pour la période après le Covid-19, nous allons y réfléchir.

L'organisation du travail mise en place pour limiter le risque de propagation du Covid-19, en particulier le télétravail et le travail en équipes, a montré certains avantages :

- Concernant le télétravail, le bilan est plutôt positif malgré le contexte, même pour les équipes inaugurant cette méthode de fonctionnement.

Ce mode d'organisation ayant fait ses preuves durant la période que nous avons vécue, parce que le gouvernement préconise de privilégier ce mode de fonctionnement, et parce qu'il présente de nombreux avantages (équilibre vie privée / vie professionnelle ; gain de temps (transport), parfois une meilleure concentration, plus écologique (moins d'émission de CO², ...), la Direction et le service RH, en concertation avec les Managers et les membres du CSE, proposent d'établir une charte (post Covid-19) afin de démocratiser le télétravail et d'en définir le cadre.

- Pour ce qui est du travail en équipes, mis en place à la logistique.

Le constat sur le travail en équipes est positif : mieux réparti sur la journée, le travail est plus fluide et plus efficace. La Direction réfléchira, en temps voulu (à prévoir pour septembre 2020), à prolonger le travail en équipe au-delà de l'épisode Covid-19. Le cas échéant, le CSE, comme les équipes concernées, seront informés et consultés pour que les contraintes personnelles de chacun puissent être prises en considération, dans la mesure du possible.

Avis du CSE : notre attention a été attirée sur le fait que cette nouvelle organisation n'était pas sans conséquence sur la vie privée. La consultation à ce sujet aura donc toute son importance.

III. Questions adressées au CSE :

- Au regard de la situation actuelle, est-ce que nous fermerons à Noël comme prévu ?

La fermeture de la société entre Noël et l'an est maintenue. Vous pouvez donc d'ores et déjà poser vos congés/RTT.

IV - Questions / Idées, relevées dans les boîtes à QI

QI-1

Lors de la dernière réunion, une question avait été posée sans réponse sur le nombre de jours travaillé depuis le début du confinement par personne. L'absence de réponse montre son manque de transparence et d'équité de la direction. Pouvons nous tous être traité de la même façon ?

La question et l'absence de réponse à laquelle il est fait référence ici sont les suivantes (extrait PV n°15) :

- Pouvons-nous avoir la liste des personnes mises en télétravail, arrêt ou chômage, sur quels critères ces choix ont-ils été faits ?

Le télétravail a été poussé à son maximum et concerne aujourd'hui tout le personnel à l'exception des services salons, maquettes et logistique.

Concernant l'activité partielle (chômage partiel), nous vous invitons à relire le PV n°14 du CSE.

Pour rappel, l'activité partielle est une mesure collective qui doit concerner tous les salariés d'une même entreprise, d'un établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou d'une équipe de projet.

Par conséquent, certains services/ateliers comme celui des salons, maquettes et échantillons n'ayant plus aucune activité ont été placés en activité partielle (chômage partiel) à 100 %.

En revanche, pour les services assurant une continuité de service « en mode dégradé », par exemple à l'ADV et à la Logistique (hors échantillon), des équipes de 3 ont été formées et travaillent par roulement (par jour ou par semaine).

La Direction, à travers la publication chaque semaine d'un journal du confinement, a communiqué sur l'activité partielle ou non des services. Avec l'extension inédite et non obligatoire du dispositif de maintien de salaire à 100 % pour le personnel aux 35 H, personne n'a perdu de pouvoir d'achat lors du placement en activité partielle. Cette question est donc « surprenante » ...

Après discussion avec les membres du CSE, peut-être que cette question est née d'un doute sur le fait que tous les salariés n'aient pas soldé leur compte d'HS et posé leurs CP restants **avant d'être placés** en activité partielle ? Elodie assure que toutes les personnes concernées se sont pliées à la règle (cf. courriel du 02/04/2020). Au total, 525 HS et 584 CP ont été posés sur la période (16/03 au 31/05/2020).

Remarque du CSE : « il est bien évident que nous n'allons pas publier une liste avec les noms et jours travaillés de chaque personne ! »

QI-2

Certains services ont montré leur utilité primordiale. Ne serait il pas bon de revaloriser ENFIN leur salaire ? promesse de Laurent Gazagnes à son embauche

Nous n'avons pas attendu la crise sanitaire pour « reconnaître » que chacun des services apportait sa contribution à la performance globale de l'entreprise.

Pour mémoire, depuis son arrivée, Laurent GAZAGNES a mis en place des primes sur objectifs pour les services ADV et Logistique, pouvant représenter peu ou prou l'équivalent d'un 14^{ème} mois de salaire.

QI-3

Ne serait il pas bon de limiter les dépenses superflues pour l'année : espaces
vets, salon, remplacer les réunions dans les hôtels par des visio.
Ne pas faire de déplacement à l'étranger jusqu'a fin 2020
Privilégier les formations en vidéo et ainsi limiter les frais de traiteur, de
déplacement et autre

L'épisode Covid-19 nous a obligés à apprendre à travailler différemment, mais a également mis en lumière l'importance de nos liens sociaux.

Nous tirerons donc le meilleur de ces nouvelles méthodes de travail, en trouvant un modèle hybride, entre présence physique et connexion à distance ; dans tous les cas, il y aura toujours des dépenses inhérentes au fonctionnement et au développement de l'entreprise.

QI-4

Qu'avez vous prévu pour le personnel qui a toujours été présent physiquement sur son lieu de travail (plus exposé, plus de risques)

Au plus fort de l'épidémie, le risque de contamination n'était pas le même selon que le télétravail était possible ou non. Nous pensons en particulier à l'équipe logistique et aux autres personnes dont la présence sur le site était indispensable afin de nous permettre de maintenir notre activité.

L'implication et l'investissement dont ont fait preuve toutes les équipes est à souligner et ont permis de porter haut et fort nos valeurs auprès des artisans et des entreprises contraintes de poursuivre leur activité. Comme l'a souvent dit Laurent GAZAGNES, pendant les points téléphoniques « ça fait chaud au cœur d'être dans une entreprise comme la nôtre ».

C'est d'ailleurs pour cela que nous nous sommes « battus » auprès de la famille Schlüter afin que nous soyons tous traités de la même manière pour l'activité partielle (maintien des salaires pour tous). Sans cette mobilisation, nul doute que cela n'aurait pas été possible ...

La Direction, les RH, l'ensemble du personnel, nous sommes tous conscients et reconnaissants de cette mobilisation sans faille. Grâce à cela, nous pourrions préserver nos emplois, sans pour autant recourir à des baisses de salaires comme cela se pratique parfois en de telles circonstances.

QI-5

Dans le cas où l'activité ne reprend pas. Un plan de départ volontaire est il envisager pour les personnes proche de l'age requis ?

La situation économique ne laisse a priori pas présager la nécessité de mettre en place un plan de départ volontaire.

Toutefois, le service RH rappelle qu'à titre individuel, le sujet de la fin de carrière peut être évoqué lors des Entretiens Professionnels (aménagement de poste, d'horaires, transfert de compétences, départ anticipé, ...).

QI-6

Pourquoi ne pas automatiser les commandes au sein de l'ADV comme il a été question à un moment donné pour un meilleur rendement ?

Rappelons que la filiale France dépend d'un groupe international utilisant le même ERP (INFOR), et de nombreux autres logiciels de la supply chain (ADV et Logistique).

Le développement des factures en EDI permettra d'automatiser certaines tâches, mais même la meilleure des technologies ne remplacera jamais la valeur ajoutée du service clients.

QI-7

Avons nous décider de créer des emplois fictifs au sein de l'entreprise ? Certaines personnes semblent devenus des fantomes bien avant la crise du COVID.

L'état d'esprit de cette question est assez regrettable, d'autant plus dans la période que nous traversons. Le CSE et la Direction refusent donc de la traiter/d'y répondre.

QI-8

Quels compensation avez vous prévu pour les gens posté en équipe ?

L'indemnité conventionnelle prévue pour le travail en équipes successives est équivalente à une demi-heure de salaire effectif par jour travaillé.

Lorsque nous avons mis en place cet aménagement d'horaires à la logistique, nous avons appliqué la méthode la plus simple, celle qui permettait de réduire le temps de présence sur le site, et la plus avantageuse pour les salariés, qui consiste à rémunérer la pause de 30 min quotidienne et à la décompter de la durée du travail.

Partant du principe que dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, il y a au moins deux autres manières d'appliquer cette indemnité conventionnelle. Nous rediscuterons de tout ceci plus en détail avec les équipes concernées et les membres du CSE, en septembre 2020.

QI-9

Pourquoi ne pas privilégier les commerciaux sédentaires afin d'avoir moins de frais et une meilleure qualité de travail ?

Par essence, notre métier consiste à être proche des artisans et des entreprises. Nos « commerciaux » sont des **Conseillers Techniques** dont la vocation première est d'accompagner physiquement les artisans et les négociants sur le terrain ; ce qui fait toute la différence avec nos concurrents et marquera, à coup sûr, la manière dont nous sortirons renforcés de cette crise.

QI-10

Est-ce toujours logique que la participation ne soit pas égale entre salariés ?
Tout le monde mouille le maillot au même niveau. Il y a assez de disparité de salaire

Le 13 Juin 2018, sans que personne ne nous demande quoi que ce soit, nous avons négocié auprès de la famille Schlüter 2 choses :

1/ LE CALCUL

Une formule dérogatoire permettant de répartir, au minimum, 5% du bénéfice net avant Impôt sur les Sociétés et la Participation. Cette formule est bien entendu comparée à la formule légale. Et le meilleur résultat (le montant le plus élevé) est réparti.

2/ LA REPARTITION

Bien qu'il soit fréquent que la répartition entre les bénéficiaires se fasse exclusivement sur la base des salaires perçus, il n'est retenu qu'à 70% depuis cet accord. Nous avons en effet souhaité intégrer un 2^e critère : la durée de présence au cours de l'exercice concerné, pour 30%.

Rappel du mode de répartition de la participation depuis le 13 juin 2018 :

Répartition en fonction de plusieurs critères

Les bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation sont les salariés ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour :

- **70 % proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence;**
- **30 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.**

QI-11

quel plan économique est prévu pour que l'année ne soit pas si catastrophique ?

Notre vocation est de stimuler la demande. La mobilisation de l'ensemble du personnel devrait permettre de réduire les effets de la crise. Le CA du début du mois de juin montre notre capacité à nous relever.

QI-12

Où en est-on de la participation ? Nous entendons bien les 2 mois de décalage du COVID mais nous en sommes à mi-juin. Pouvons-nous espérer la toucher afin juillet ?

Cette question n'est plus d'actualité puisque la campagne d'interrogation des bénéficiaires a été lancée depuis.

La séance du 15 juin a été levée à 16h40.

La séance du 19 juin a été ouverte à 15 heures et a été levée à 16h20.