

Réunion

Du comité Social et Economique

le 22 mai 2025

Procès-Verbal

Étaient présents:

Direction:

Bruno PELLETIER	DRH
Rick DIBY	RRH
Marie PARMENTIER	RRH

Membres titulaires:

Mahrzia ZOUAOUI	CGT
Clément NIEUVIARTS	CGT
Aline VEDOVATI	CGT
Frédéric HENNU	UNSA
Kiredewu EDJEOU	UNSA
Maria LEJEUNE	CFTC
Vincent GOUZOU	CFTC
Mirelle CHANUDET	CGT
Céline ANJEAUX	CFE-CGC

Membres Suppléants:

Mélanie LACROIX	CFDT
Magali DUPONT	CFDT

Representants syndicaux:

Grégory PICARD	CFDT
Christine OTCHOUMOU	UNSA

•

POINTS RELATIFS AUX ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU CSE ET À LA MARCHE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE :

- Approbation des procès-verbaux ordinaires du 20 février, du 20 mars ainsi que du CSE extraordinaire du 26 mars 2025.

- Informations commerciales:

CA du Bon Marché en avril 2025.

CA des dimanches, avec indice par rapport au budget, poids du CA de 19h à 20h, poids du CA par rapport aux autres jours de la semaine.

Point sur les CA des dimanches d'avril avec comparatif du N-1.

- Information sur les primes de performance d'avril 2025 payées début mai 2025
- Point sur les Effectifs au mois d'avril 2025
- Point sur les TBT :

Pourriez-vous nous donner le nombre de TBT pour le mois d'avril 2025 ?

Nombre de TBT réalisés au mois d'avril 2025 au global magasin et par département ?

Nombre de TBT réalisés au mois d'avril 2025 au global magasin et par département et ayant généré une prime ?

- Point sur les paliers de l'objectif individuel à l'homme.

palier 1 combien de conseillers style et combien de conseillers experts l'ont atteint ?

palier 2 combien de conseillers style et combien de conseillers experts l'ont atteint ?

Palier 3 combien de conseillers style et combien de conseillers experts l'ont atteint ?

. Combien de conseillers experts et style n'ont atteint aucun palier ?

- Présentation du nouveau système de climatisation (intervention Youssef SAIDANI)
- Information - Consultation sur les horaires du second semestre 2025
- Compléments d'information sur le projet Maison des collaborateurs
- Quel est le nombre de départs enregistrés au Bon Marché au 1er avril 2024 liés au projet Ambition 180, et pouvez-vous nous préciser les motifs de départ (ruptures conventionnelles, démissions, mobilités, licenciements, etc.) ?
- Pouvez-vous nous confirmer si la caméra positionnée face à la caisse sur le stand Jacquemus est désormais opérationnelle et orientée de façon à garantir la sécurité des salariés ?
- Le document présenté par l'infirmière en CSE concernant les arrêts maladie depuis Ambition 180 devait, selon ce qui avait été annoncé, être transmis aux élus. Quand pourrions-nous en disposer?
- Pouvez-vous nous transmettre un calendrier précis indiquant les mois où sera versée la prime liée aux visites qualité ? Dans le cadre du maintien du projet Ambition 180 et des objectifs de visites qualité, il est essentiel que les salariés puissent connaître les périodes de versement de cette prime. À ce jour, aucune information claire ne nous a été communiquée, ce qui génère de l'incompréhension sur le terrain.

- Dans un souci d'information et de transparence envers l'ensemble des salariés, serait-il possible d'installer, dans un lieu accessible à tous, un meuble ou un support contenant les procès-verbaux des réunions du CSE? En effet, bien que ces documents soient diffusés par voie numérique, certains salariés préfèrent disposer d'une version papier afin de pouvoir les consulter plus facilement.
- Suite à l'enquête menée concernant des suppositions de harcèlement au sein du département Luminaire Ameublement, quelles suites l'entreprise prévoit-elle de donner ? Quelles mesures concrètes et efficaces vont être mises en place pour garantir la protection des salariés et prévenir la survenue de tels faits à l'avenir ?
- La direction peut -elle nous faire un retour sur l'enquête au département maison ? Et quelle en est la synthèse ? Quelles sont les préconisations ainsi que les actions qui vont être menées ?
- Suite à l'étude menée par l'organisme externe Crise-Up concernant les impacts du projet Ambition 180 sur les conditions de travail, l'organisation et les relations professionnelles, nous souhaitons savoir : quelles ont été les conclusions de cette enquête ? Quelles analyses en a tirées la Direction ? Quelles actions concrètes et mesures correctives sont envisagées ou mises en place à la suite de cette étude ?
- La Direction peut-elle nous dire une bonne fois pour toutes quelles sont les règles d'éligibilité au programme Fidélité pour les salariés du Bon Marché ? Quand aura lieu la première Cérémonie de remise des cartes cadeaux pour ancienneté dans la maison. Avez-vous statué sur la neutralisation de l'année de transition concernant anciennement la médaille du travail pour ceux qui n'ont rien eu l'année dernière et qui devaient avoir leur récompense ?
- Il serait judicieux de rappeler aux responsables de vente que, concernant les jours fériés, notre convention collective dit que le recours au volontariat est recommandé et qu'aucun CP ne doit être posé si le salarié décide de ne pas venir ce jour, si l'effectif est suffisant. La direction peut-elle nous répondre sur le sujet ?
- Primes au mérite ou délit de sale gueule ? Pouvez-vous nous préciser les règles (s'il y en a concernant la prime dite au mérite) : car certains salariés s'entendent dire qu'ils ne seront pas augmentés. Cette année, même s'ils ont atteint leurs objectifs tous les ans, car l'année dernière, ils ont été augmentés (une augmentation, minable de 15 ou 20 euros brut), mais, dans un même département, certains sont grassement augmentés tous les ans au détriment de certains qui n'ont même rien: donc moralités travaillons une année sur deux ! Qu'en pensez-vous ?
- La Direction peut-elle installer une ligne téléphonique fixe interne dans les bureaux syndicaux le souhaitant ?
- Liste d'exception: Pourquoi ce service d'exception est-il fermé le dimanche, la deuxième journée la plus importante de la semaine au niveau CA ? Le magasin étant ouvert 7/7, les services à la clientèle devraient l'être également. Allez expliquer cela aux clients qui ont besoin de ces services pour réaliser leur liste de mariage, naissance ou autres, qu'ils doivent revenir un autre jour qu'un dimanche. Ce n'est vraiment pas une bonne image pour notre enseigne.

- Pourquoi les CDV voire même les démonstrateurs ne sont JAMAIS sollicités par leur hiérarchie ou les architectes lorsque leurs rayons subissent des travaux. Les CDV BM tout comme les démonstrateurs, connaissent mieux que quiconque leurs produits et sont souvent très déçus, consternés et même assez en colère de n'être jamais convoqués concernant ces changements et lorsque les travaux et les aménagements sont terminés, beaucoup d'imperfections sont à déplorer alors qu'il suffisait de demander en amont aux professionnels de vente. On gagne du temps et on contente tout le monde. C'est une sorte de mépris vis-à-vis des CDV, comme s'ils n'étaient que bons à vendre et rien de plus. C'est un ressenti général dans tous les départements. À quand une consultation auprès des professionnels de ventes afin que chacun puisse se sentir utile et écouté, même si c'est la direction qui finalise les projets (ce qui est
- Pourquoi les assistants-managers ne pourraient-ils pas être équipés de tablettes pour effectuer des tâches administratives, notamment ? Ce serait bien plus pratique que sur les vieux iPhone.
- Ateliers de Personnalisation de la Papeterie: Toujours plus de personnalisations... Ce travail de personnalisation sollicite de plus en plus les CDV malgré la présence d'un démonstrateur à 35h pour 2 marques (sur une amplitude horaires magasin de 70h). ces tâches manuelles prennent beaucoup de temps aux CDV qui, par conséquent, exercent plusieurs métiers avec expertise sans contrepartie. De plus, ces tâches se multiplient, s'accumulent, demandent énormément de concentration et peuvent générer un stress important. Que propose la Direction pour reconnaître l'important travail fourni ? (à part ajouter de nouvelles tâches !) Nous ajoutons qu'une autre marque en Gérance propose également de la personnalisation et que les CDV s'y collent de la même manière. Tout travail mérite salaire, mais encore plus de travail mérite encore plus de salaires,
- La pointeuse du palier du 2e étage du magasin 1, angle Bac Babylone est régulièrement HS. La Direction peut-elle faire le nécessaire ?
- L'article L3121-3 du Code du travail encadre l'obligation que l'employeur de fournir une prime d'habillage et de déshabillage à ses employés. Mais nous constatons depuis des années que le bon marché ne respecte pas le dispositif légal élémentaire. Pourtant, diverses jurisprudences vont dans ce sens.

Cass. soc., 6 novembre 2001, n° 99-43.788 (arrêt Chronopost)

Principe : Lorsqu'il est imposé au salarié de se changer sur le lieu de travail à des horaires précis, le temps d'habillage et de déshabillage constitue un temps de travail effectif.

Conséquence : Ce temps doit être rémunéré comme du travail, sauf si une contrepartie est prévue.

Cass. soc., 21 mai 2008, n° 06-46.208

Principe : En l'absence de reconnaissance du temps d'habillage comme temps de travail effectif, l'employeur doit accorder une contrepartie, soit sous forme de repos, soit de prime.

Fondement juridique: Article L3121-3 du Code du travail (anciennement L212-4).

Cass, soc., 19 décembre 2012, n° 11-14.540

Principe : La seule obligation de porter une tenue ne suffit pas : il faut que l'habillage et le déshabillage aient lieu dans l'entreprise et soient imposés par l'employeur à un moment précis. À travers les rappels incessants du grooming et via le Règlement intérieur le Bon Marché nous sommes sommés de porter une tenue mise à disposition par le Bon Marché. Donc nous souhaitons une réponse claire de la direction à ce sujet avant de saisir les tribunaux. À quand la prime d'habillage et de déshabillage ?

- **Application Clientelling**

Nous allons une fois de plus poser une question concernant le Clientelling. Nous souhaiterions savoir quand la Direction va-t-elle se décider à fournir à l'ensemble des équipes de ventes les mêmes moyens ? Certains départements ont accès à l'application Clientelling alors que d'autres non. Quand l'application va-t-elle être déployée dans les départements suivants :

mode femme

accessoires

enfant / lingerie

soulier maroquinerie

beauté

événements commerciaux.

- **Uniforme / Charte vestimentaire**

Nous souhaiterions savoir si, avec l'arrivée des beaux jours, la Direction a prévu de rappeler à l'ensemble des équipes de ventes du magasin la composition de l'uniforme et de la charte vestimentaire ? Nous voyons des choses très surprenantes : des sneakers blanches, des pulls couleur crème, des jeans... Quand y aura-t-il une réelle application de l'uniforme / charte vestimentaire ?

- Étant donné le manque de petites plateformes dans certaines réserves, notamment dans les grandes réserves, comme celle des designers, et au regard de leur utilité pour travailler en hauteur en toute sécurité, est-il prévu d'en mettre davantage à disposition ? Cela permettrait de limiter les risques d'accident liés aux déplacements d'échelles encombrantes et d'améliorer les conditions de travail. Cette demande pourrait également être prise en compte dans la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP).
- Dans la grande réserve, du côté de la récupération des retouches, un pilier présente un rehaussement qui représente un danger immédiat. Ce dénivelé constitue un risque réel de chute ou de faux pas, notamment lorsque les salariés circulent avec plusieurs objets ou des articles dans les mains. Cette situation pourrait très rapidement provoquer un accident. Quelles mesures urgentes peuvent être mises en place pour sécuriser cet endroit, comme par exemple un marquage au sol visible ou une signalétique temporaire, en attendant une solution définitive ?

- Le vendredi 2 mai, plusieurs appareils de climatisation Dyson ont été retirés du département HOMME, pour être installés au rez-de-chaussée, alors que ce dernier est haut de plafond et que leur efficacité y est donc limitée. Le sous-sol, qui est bas de plafonds et où ces appareils sont plus utiles, s'est ainsi retrouvé moins équipé. Le samedi, les conditions de travail sur le terrain ont été particulièrement difficiles en raison de la chaleur et du manque de climatisation disponible. Nous souhaitons connaître la raison de ce réaménagement et demandons qu'une solution soit rapidement mise en place pour rééquiper les espaces concernés. Par ailleurs, nous sollicitons qu'un plan d'action concret et anticipé soit établi en urgence afin de garantir de bonnes conditions de travail pour les équipes durant toute la période.
- Il y a malheureusement encore des problèmes concernant les portes sécurisées des réserves : les portes restent bloquées de manière inopinée (il arrive parfois qu'un salarié reste enfermé dans la réserve ! un classique !). Ceci est vraiment dommage lorsqu'un client attend ! La Direction ne peut-elle pas (ou ne veut-elle pas ??) changer de prestataire ? Un prestataire qui ferait de la maintenance et du dépannage
- La Direction peut-elle faire un point sur les dégâts causés par l'averse de grêle survenue le samedi 3 mai vers 16h15 ?
- Le magasin souffre d'un problème récurrent de propreté, avec un ménage superficiel et des réparations qui traînent depuis des années, comme le montre la réserve mode, derrière Claudie Pierlot ou bien les piqures d'insectes persistent, prouvant l'insuffisance des effectifs et du matériel. L'éternelle question sur la propreté des toilettes dans nos magasins les tapis ou moquettes noircis par la saleté.les vestiaires non nettoyer depuis trop longtemps..... Comment justifier de vendre des produits de luxe dans ces conditions ? Quelles mesures concrètes et durables comptez-vous prendre pour garantir un environnement propre, respectueux des employés et des clients, et digne du standing du magasin ? La Direction peut-elle répondre ?
- Soucoupe volante
Depuis plusieurs semaines les luminaires de la « soucoupe volante » installés à la librairie sont défectueux. Au début cela a commencé par un clignotement de la lumière : très désagréable pour les équipes de ventes et les clientes, maintenant l'ensemble est complètement éteint. Quand la Direction va-t-elle agir pour faire réparer ces lumières ? À quelle date précise la réparation est-elle prévue ?

37. Concernant la présentation des comptes du CSE 2024, peut-on avoir une précision la ligne « frais de téléphone » ? De quoi s'agit-il dans le détail ?

La séance commence à 10h04.

POINTS RELATIFS AUX ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU CSE ET À LA MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE :

- **Approbation des procès-verbaux ordinaires du 20 février, du 20 mars ainsi que du CSE extraordinaire du 26 mars 2025.**

Mahrzia ZOUAOUI propose de valider les PV du 20 février et du 26 mars, et de reporter la validation du PV du 20 mars, car certains n'ont pas fini leurs corrections.

Les PV des réunions ordinaires du 20 février et du 20 mars 2025 sont approuvés à l'unanimité.

- **Informations commerciales :**

CA du Bon Marché en avril 2025 :

CA des dimanches, avec indice par rapport au budget, poids du CA de 19h à 20h, poids du CA par rapport aux autres jours de la semaine.

Point sur les CA des dimanches d'avril avec comparatif du N-1.

Bruno PELLETIER annonce qu'en avril, le magasin a fait 102% du précédent et 98% du budget. Le nombre de tickets est en progression, à 105% du précédent, la fréquentation est à 107% du précédent. Le panier moyen est à 97% du précédent et le prix de vente moyen est en recul. 15 jours ont atteint le précédent et 11 jours ont atteint le budget.

Le premier weekend d'avril a atteint ses cibles, à 120% du précédent et 106% du budget. Le 2^e weekend a fait 103% du précédent et 95% du budget. Le 3^e weekend a fait 83% du précédent et 82% du budget. Le 4^e weekend n'atteint pas ses cibles non plus, à 87% du précédent et du budget.

La mode femme fait un bon mois à 101% du budget et à 104% du précédent. Le trafic était à 94%, porté par le 1^{er} étage. Il y avait une clientèle qualitative locale et une belle transformation internationale avec un top US, Moyen-Orient et Asie.

L'accessoire luxe est à 77% du précédent et 77% du budget, soit un gros retard. Le manque à gagner de l'entreprise vient essentiellement du luxe.

Vincent GOUZOU demande quelles sont les solutions pour éviter ce manque à gagner.

Bruno PELLETIER n'a pas de solution miracle. Les autres départements progressent et permettent de limiter la perte du luxe. Ce n'est pas lui qui fixe les objectifs du luxe, il regarde les précédents. Le périmètre luxe est en recul de -23% sur le précédent.

L'horlogerie/joaillerie est à 141% du précédent et à 130% du budget. L'horlogerie est à 153% du précédent et à 149% du budget. La joaillerie est à 119% du budget et 140% du précédent. Malgré l'absence des clients locaux, il y a eu la présence de clients internationaux avec des ventes qualitatives.

La mode homme est à 90% du précédent et à 87% du budget. Au -1, le mois a été difficile, avec un trafic qui s'est ralenti avec les annonces des hausses de taxes douanières Trump.

Quelques marques en retail remontent un mois difficile sur leur réseau, sauf les Galeries Lafayette. En vente, LBM est à 90% du précédent, le prix de vente moyen est à 99% du précédent, l'indice de vente est à 99% du précédent, et le panier est à 98% du précédent. Le ferme est à 101% du précédent, versus les gérances à 90%. Le saisonnier printemps été 2025 a une légère croissance, à 104% du précédent.

Les jeudis de l'Homme, Le Graham et Oliver People le 3 avril, c'était très dynamique avec une bonne fréquentation sur cet évènement.

Le soulier/maroquinerie est à 113% du budget et 130% du précédent, soit une avance de 625 000 euros pour le département. Au soulier, les taux de transformation étaient ralentis, avec une clientèle locale à plus faible pouvoir d'achat. Les marques ayant performé sont celles qui ont travaillé leur OTO.

La maroquinerie reste en croissance hors POLLEN, à +3%, malgré un flux client en dent de scie. La belle mobilisation des équipes permet de réaliser +11% de transactions versus n-1, avec un prix moyen moins élevé. POLLEN fait une très belle performance en avril.

La beauté est à 102% du précédent et à 97% du budget. Bien que le budget n'ait pas été atteint, les transactions sont en légère hausse, avec un 103% du précédent et un prix moyen flat. La clientèle est principalement locale.

À la maison est à 94% du budget et à 97% du précédent. La librairie-papeterie est à 97% du précédent et à 95% du budget. La marque propre maison est à 80% du précédent et à 76% du budget. Le nombre de tickets est en croissance à 105% du budget sur un secteur à prix faible, le panier moyen à et le panier moyen est à 87% du précédent. Le prix de vente moyen est à 92% du précédent. Seuls la papeterie et le linge de table font leur précédent et budget. Trois secteurs sur 15 atteignent leur budget : mobilier/décoration, papeterie à 186% du précédent, la literie ferme. Il y a peu de clientèle locale, et beaucoup de clientèle étrangère sur des univers cadeaux, mais avec des prix de vente moyens faibles. Il y a un début prometteur de l'opération collecte des livres.

La lingerie est à 104% du budget et à 110% du précédent. Elle a cartonné en avril.

Les évènements commerciaux sont à 115% du précédent et à 117% du budget. L'ouverture de l'exposition TBTB a eu lieu le 26 avril, avec très bel accueil des clients et des équipes. L'ensemble du périmètre est en croissance.

L'enfant a fait 105% du précédent et 100% du budget. L'activité est dynamisée par la présence des étrangers générateurs de beaux tickets. La mode porte le département en réalisant 62% du CA, boostée par la maternelle gérance, qui fait 126% du précédent, et les marques recalées.

Sur la confection, le junior ferme est à 100% du précédent. Le maternel ferme est à 99% du précédent et en gérance à 126% du précédent. Les jouets sont à 100% du précédent. La librairie à 81% du précédent.

Le soulier est à 93% du précédent pour le ferme et à 159% du précédent pour la gérance.

Christine OTCHOUMOU demande si, lorsque les espaces de marque sont changés pour le recalage, les conseillers de vente sont consultés pour donner des idées.

Marie PARMENTIER répond que non, ce sont des décisions commerciales, souvent liées à des départs de marques et à des sujets de contrats. Les équipes ne sont pas sollicitées là-dessus, c'est la directrice du département avec les marques qui sont sur ces sujets.

Bruno PELLETIER poursuit. Les services à la clientèle sont à 105% du précédent et à 86% du budget. Les salons ont cartonné, avec 244 rendez-vous sur le mois.

Le poids du CA est une clientèle locale à 82%, à 6% pour l'Asie et 13% pour le Moyen-Orient. Il y a eu 13 événements, dont 8 aux salons, avec deux visites d'écoles et d'actionnaire. Les restaurants sont à 69% du précédent, car PRIMO PIANO était fermé pendant deux semaines.

Les services beauté sont à 106% du précédent et la détaxe à 115% du précédent (États-Unis, Chine, Maroc).

Sur le cumul mensuel à date, LBM est à 95% du budget et à 98% du précédent. La mode femme est à 97 du budget et l'accessoire luxe à 74%. La mode homme à 108% du budget, et le -1 est à 114% du budget. Le soulier/maroquinerie est à 123% du précédent et 110% du budget. La beauté est à 98% du précédent et à 99% du budget. L'horlogerie joaillerie est à 81% du précédent et à 90% du budget. La maison est à 103% du précédent et à 96% du budget. La lingerie cartonne à 130% du précédent, et à 116% du budget. Les événements commerciaux sont à 106% du précédent, et à 102% du budget. L'enfant est à 100% du précédent et à 101% du budget. Les services à la clientèle sont à 104 du précédent et à 94% du budget. Au cumul annuel, LBM est à 98% du budget et fait le précédent à 101%. Les prochains mois seront clés. Le budget a pris en compte l'effet JO pour stimuler le chiffre sur cette année. Avec ce que dit Trump, qui fragilise l'économie, les Américains sont plus fébriles à venir dépenser.

Vincent GOUZOU affirme que la clientèle américaine est plus regardante.

Bruno PELLETIER explique que beaucoup d'Américains ont anticipé des dépenses dès l'élection de Trump de peur que les prix augmentent fortement. Ils dépensent ensuite moins en voyageant à l'étranger. Cependant, comme il y aura des taxes importantes sur le luxe aux États-Unis, ils achèteront du luxe en France.

- **Information sur les primes de performance d'avril 2025 payées début mai 2025**

Marie PARMENTIER explique qu'en lien avec les chiffres d'avril, pour la maison, il y a une PP sur un indice du budget à 94,5% et à 97% du budget, ce qui déclenche une PP de 90 euros.

La mode femme est à 101,3% du budget et à 104% du précédent, ce qui déclenche une PP de 190 euros.

Le soulier/maroquinerie est à 113% du budget et à 126% du précédent, ce qui déclenche une PP de 245 euros.

L'enfant/lingerie est à 102,3% du budget et à 107% du précédent, ce qui déclenche une PP de 190 euros.

La beauté est à 97% du budget et à 102% du précédent, ce qui déclenche une PP de 160 euros.

L'horlogerie/joaillerie est à 130% du budget et à 140% du précédent, ce qui déclenche une PP de 275 euros.

La mode homme est à 91% du budget, il n'y a donc pas de PP sur le chiffre, mais une PP sur les visites qualité.

Les événements commerciaux sont à 116% du budget et à 115% du précédent, ce qui déclenche une PP de 275 euros.

- **Point sur les Effectifs au mois d'avril 2025**

Rick DIBY rapporte qu'en avril, il y a 1008 collaborateurs au BM, versus 1025 le mois d'avant, soit 17 personnes en moins. 12 CDD et 5 CDI sont sortis des effectifs.

Parmi les CDI, il y a 972 collaborateurs dont :

- 555 employés ;
- 86 agents de maîtrise ;
- 331 cadres.

Chez les employés, 2 CDV, un conseiller RC, un stockiste, un technicien de maintenance et 3 magasins ont rejoint l'effectif CDI.

Mahrzia ZOUAOUI demande des détails sur les départs des CDI.

Rick DIBY rapporte qu'il y a eu des démissions et des inaptitudes.

Parmi les départs, il y a une assistante aux achats, 5 CDV, un magasinier et un stockiste.

Chez les agents de maîtrise, il y a le départ d'une coordinatrice de l'accueil RH.

Chez les cadres, deux RDV et un architecte sont arrivés dans les effectifs CDI. Deux chefs de projet, un directeur de projets digitaux, un manager des ventes et deux RDV sont sortis des effectifs.

- **Point sur les TBT :**

Pourriez-vous nous donner le nombre de TBT pour le mois d'avril 2025 ?

Nombre de TBT réalisés au mois d'avril 2025 au global magasin et par département ?
Nombre de TBT réalisés au mois d'avril 2025 au global magasin et par département et ayant généré une prime ?

Marie PARMENTIER rapporte qu'en avril, 1147 TBT ont été réalisés, représentant 21 630 euros de prime concernant 131 CDV.

À la maison, 277 TBT ont été réalisés, soit 5130 euros de prime versée à 30 bénéficiaires.

À la mode femme, 244 TBT ont été réalisés, soit 4950 euros de prime versée à 31 bénéficiaires.

Au soulier, 149 TBT ont été réalisés, soit 2790 euros de prime versée à 17 bénéficiaires.

Au département 36, 67 TBT ont été réalisés, soit 1110 euros de prime versée à 7 bénéficiaires.

Au département 38, 85 TBT ont été réalisés, soit 2040 euros de prime versée à 8 bénéficiaires.

Au département 39, 151 TBT ont été réalisés, soit 2880 euros de prime versée à 20 bénéficiaires.

Au département 40, 63 TBT ont été réalisés, soit 870 euros de prime versée à 6 bénéficiaires.

Aux événements commerciaux, 111 TBT ont été réalisés, soit 1860 euros de prime versée à 12 bénéficiaires.

- **Point sur les paliers de l'objectif individuel à l'homme.**

palier 1 combien de conseillers style et combien de conseillers experts l'ont atteint ?

palier 2 combien de conseillers style et combien de conseillers experts l'ont atteint ?

Palier 3 combien de conseillers style et combien de conseillers experts l'ont atteint ?

. Combien de conseillers experts et style n'ont atteint aucun palier ?

Marie PARMENTIER rapporte qu'en avril 2025, 60% des CDV ont déclenché un palier, soit 44 CDV (34 experts et 10 styles). Les 34 personnes représentent 62% des experts, et les 10 personnes représentent 50% des styles. 19 CDV déclenchent le 1^{er} palier, dont 14 experts et 5 styles. 12 CDV déclenchent le 2^e palier, dont 9 experts et 3 styles. 13 CDV déclenchent le 3^e palier, dont 11 experts et 2 styles. 29 CDV ne déclenchent pas de palier.

- **Présentation du nouveau système de climatisation (intervention Youssef SAIDANI)**

Youssef SAIDANI rejoint la séance.

Youssef SAIDANI explique que toutes les problématiques ont été entendues et le sujet n'est pas pris à la légère. Depuis un an et demi, une personne est 100% dédiée à la ventilation/climatisation dans le magasin et vérifie 3-4 fois par jour les températures.

Une trentaine de sondes ont été ajoutées pour avoir un suivi plus précis des températures, mieux repérer le manque d'homogénéité des températures et appliquer en conséquence les plans d'action appropriés. Il y a également des sondes d'hygrométrie pour avoir un air sain, ce

qui joue un rôle important sur le ressenti des clients et des collaborateurs. Les sondes sont fixes.

Il y a une consigne constante de 22 degrés en moyenne afin de respecter la variation de température demandée entre 20 et 26 degrés. En période estivale et lors de fortes chaleurs, ces consignes sont abaissées à 20 degrés. Pour avoir une température à 20 degrés, on souffle systématiquement beaucoup plus frais, avec un delta de 5 degrés en moins. En moyenne, il y a entre 15 et 18 degrés de soufflage.

Dans le magasin, on souffle en canton. Il y a 6 cantons, 6 centrales d'air. Certaines centrales sont dans les sous-sols, et d'autres sont en toiture. Quand on souffle à 18 degrés, il fait très frais à proximité du canton, et plus on monte, plus la température se réchauffe.

Des pompes à débit variable ont été installées, elles augmentent la puissance d'eau froide dans les circulations en fonction du besoin. La production est beaucoup plus importante et plus ferme. La totalité des équipes a été formée, et un protocole canicule a été mis en place. Dès que les températures dépassent les 30 degrés, il y a un protocole.

De nouvelles grilles de ventilation ont été installées au niveau des cantons. Elles permettent de régler deux problèmes : les ailettes sont réglables et il est donc possible de diriger le flux, mais aussi de les fermer s'il fait froid, tout en conservant la ventilation dans le magasin. Elles ne sont pas visibles, mais sont cachées à l'intérieur. Il y en a 120 dans tout le magasin.

Mahrzia ZOUAOUI demande si c'est un technicien qui vient diriger les ailettes si il y a des besoins.

Youssef SAIDANI confirme, c'est un technicien d'AXIMA.

Vincent GOUZOU signale qu'il y a des écarts avec le relevé des techniciens. Il y a 2 degrés d'écart entre leurs sondes et le thermomètre BM.

Youssef SAIDANI explique qu'ils ont du matériel professionnel. Le matériel est étalonné tous les ans. Il a aussi souvent des espaces bouchés, par la DA, mais aussi par des portants ou des bureaux installés devant les bouches de ventilation, ce qui joue aussi.

Christine OTCHOUMOU demande s'il est possible de trouver un moyen de régler ce problème.

Youssef SAIDANI affirme qu'il faut remonter ce sujet, il ne le gère pas.

Une grille de ventilation sera installée au niveau de l'accueil client, au niveau de la circulation.

Grégory PICARD demande quand ce sera fait.

Youssef SAIDANI répond que ce sera fait en parallèle des travaux, de nuit. Des rondes de températures sont effectuées par les équipes d'Equans avant l'ouverture du magasin. Un nouveau processus de vérification annuelle des installations de climatisation a été instauré. Réglementairement, il faut changer les fils de tous les ventilo-convecteurs et de toutes les centrales d'air à minima une fois par trimestre. Un planning préventif est en place depuis deux ans. Il est découpé en cantons et envoyé au commerce. Toutes les semaines, la zone qui passera en préventif la semaine suivante est présentée à Christine BOUGEÂT. Elle fait

remonter tous les points qui peuvent être améliorés. Toutes les petites UTA et les centrales d'air sont vérifiées systématiquement.

Mahrzia ZOUAOUI demande si cela améliorera la situation en cas de forte température.

Youssef SAIDANI répond qu'ils font tout pour.

Le nettoyage complet des climatisations en zones sensibles est prévu. Plusieurs organes de climatisation qui nécessitent une attention particulière ont été listés. Suite au préventif approfondi, le débit de soufflage a été multiplié par deux. Des gaines étaient complètement obstruées et sales, ou écrasées. Elles ont été refaites au fur et à mesure. Un audit complet a été fait en interne, et un bureau d'étude les a accompagnés pour remettre ces espaces en l'état.

Il y a un suivi des températures extérieures quotidiennes afin de déclencher les extracteurs d'air chaud dans le magasin. En toiture, il y a des extracteurs permettant d'extraire l'air chaud dès que des températures inconfortables sont atteintes.

Des climatisations ont été installées dans certaines zones qui représentaient des points chauds (CARTIER, LORO PIANA et ROLEX).

Des travaux ont été faits sur la CTA 24 du rez-de-chaussée de la GEP, qui crée une dépression du magasin 1. Il y avait un appel d'air froid du magasin 2 qui allait dans le magasin 1. Il n'y a plus de courant d'air au niveau de la porte.

Aline VEDOVATI Evoque un problème de soufflerie au niveau des deux grandes caisses de BALHAZAR, et demande si le problème a été réglé.

Youssef SAIDANI l'ignore. Il doit regarder si c'est une UTA, afin de voir s'il est possible de régler le débit. Il prend le point.

Vincent GOUZOU demande comment se règlent les éléments climatiques qui sont dans les tubes métalliques à la librairie.

Youssef SAIDANI répond qu'il y a un volet qui se règle sur la partie haute.

Christine OTCHOUMOU évoque la lingerie, qui a trois espaces distincts. Il fait très chaud et il n'y a qu'un seul ventilateur. Les clients ne vont pas dans les cabines d'essayage, et des ventes sont perdues à cause des fortes chaleurs.

Youssef SAIDANI propose d'y faire un tour pour noter les points.

Rick DIBY revient sur les fortes chaleurs du 1^{er} weekend de mai. Lors d'une ronde de température le 24 avril, il a été constaté que les climatisations ne fonctionnaient plus. Une tentative de réarmement a été réalisée, mais infructueuse, avec l'arrêt des CTA2 et CTA5 qui a été constaté. Après investigations, il s'avère que des câbles dysfonctionnent ou ont été coupés. L'ensemble des climatisations du magasin est asservi par des câbles au système de sécurité incendie. En cas de départ de feu, le système de sécurité incendie envoie un ordre aux climatisations de s'arrêter afin de ne pas propager la fumée dans l'ensemble du magasin. Dès le 28 avril, il a été coordonné, avec la société INEO le tirage d'un nouveau câble. Face à la complexité de la situation, le tirage a pu être finalisé le 2 mai pour les unités de climatisation et le 5 mai pour les climatisations de proximité. C'est donc à partir du 5 mai que la température

s'est régulée dans le magasin. La durée de l'intervention est liée à la complexité du câblage. Il a échangé avec Jean-Philippe FIORESE, et il concède que la communication a été défaillante, car, même si un mail a été envoyé aux managers, tout le monde sur le floor n'avait pas eu l'information. Il a été décidé qu'en cas d'incident, la direction communiquerait à la CSSCT et aux managers pour s'assurer que tous les salariés aient l'information. Ensuite, avec les équipes techniques et sécurités, la direction va tenter de trouver des solutions de substitution en cas d'incident.

Grégory PICARD suggère de communiquer directement à tous salariés. Cela concerne tout le monde.

Rick DIBY explique que tout le monde n'est pas là.

Grégory PICARD pense que tous les salariés devraient être au courant. C'est important que les salariés le sachent.

Rick DIBY affirme qu'il y a des personnes qui ne sont pas sur le floor.

Vincent GOUZOU demande l'origine du câble coupé.

Youssef SAIDANI n'a pas l'information. Le système incendie du magasin, en cas de détection incendie, envoie un ordre à tous les organes de sécurité. Il y a des cartes relais, avec les centrales d'air et les UTA reprises dessus. Si ce câble est abîmé, les cartes le détectent, et c'est bloqué automatiquement. Les centrales d'air principales ont été mises en marche forcée avec pilotage manuel. Cependant, elles ne climatisent pas tout le magasin. Au rez-de-chaussée, chaque point de vente a sa climatisation, qui est reliée au SSI. Celles-ci ne peuvent pas être chuintées, car elles sont autonomes. Toutes ces climatisations équilibrent la climatisation de l'espace. Si seules 6 sur 30 fonctionnent, la climatisation est défaillante.

Vincent GOUZOU indique que cela ne répond pas à sa question.

Rick DIBY explique que l'origine est une investigation en cours avec INEO.

Youssef SAIDANI confirme. L'idée est de savoir ce qu'il est possible de faire si cela se reproduit.

Maria LEJEUNE demande si les câbles sont vérifiés

Youssef SAIDANI répond qu'il y en a des milliers, c'est impossible. En revanche, le SSI communique toutes les secondes avec ses centrales. Nous avons une remontée en cas de problème.

Grégory PICARD évoque le problème des portes à l'entrée. La commission de sécurité a demandé à ce que la porte reste ouverte. Par conséquent, en hiver, le chauffage sort, et en été, la climatisation va sortir. L'agent de sécurité ne peut pas passer son temps à refermer la porte. Dès qu'un client pousse la porte, elle se bloque automatiquement vers l'extérieur. L'agent doit donc refermer systématiquement la porte. Cela crée des problèmes de climatisation et de chauffage.

Bruno PELLETIER demande ce qu'il en est pour les autres grands magasins.

Youssef SAIDANI explique que c'est une demande de la Préfecture, car ces portes servent au désenfumage naturel. Il faut soulever le point avec Thomas VERNIER et Denis GALLERNE.

- **Information - Consultation sur les horaires du second semestre 2025**

Marie PARMENTIER annonce que les ouvertures exceptionnelles du second semestre 2025 et les vagues de weekend fort sont les mêmes que d'habitude. Le magasin sera ouvert l'ensemble des dimanches du 2^d semestre aux horaires habituels. LBM sera ouvert également le 14 juillet, le 1^{er} novembre et le 11 novembre. Les TBM d'octobre 2025 auront lieu du mercredi 1^{er} au mercredi 15 octobre.

En décembre, il y aura des horaires exceptionnels du mercredi 17 au mardi 23, avec une fermeture à 21h00. Le 24 et le 31 décembre, le magasin sera ouvert de 10h à 18h.

Les weekends forts de 2025 seront le samedi 4 et le dimanche 5 octobre, le samedi 6 et le dimanche 7 décembre, ainsi que le samedi 13 et le dimanche 14 décembre.

Mahrzia ZOUAOUI rappelle que le 14 juillet est une fête nationale que les salariés souhaiteraient fêter en famille, or le magasin ouvre et ferme aux heures habituelles. La direction n'entend pas les élus sur cette demande.

Bruno PELLETIER répond qu'il y aura énormément de touristes et que le 14 juillet est clé pour l'activité du BM. Tous les autres grands magasins sont ouverts également.

Vincent GOUZOU rejoint Mahrzia pour le 14 juillet. C'est la fête nationale.

Bruno PELLETIER explique que, dans le commerce, c'est normal d'ouvrir le 14 juillet.

Mahrzia ZOUAOUI rappelle qu'il y a quelques années, c'était encore un jour férié chômé, le magasin était fermé.

Vincent GOUZOU confirme, le lundi de Pâques et le 14 juillet sont devenus des jours travaillés avec l'accord du dimanche. Il suggère de fermer le magasin à 18h00 le 14 juillet.

Bruno PELLETIER répond que cela ne sera pas le cas, et cela fait 10 ans que le magasin est ouvert le 14 juillet. Si l'on ne souhaite pas travailler les jours fériés, il ne faut pas travailler dans le commerce.

Aline VEDOVATI Pense que le magasin devrait fermer au moins à 18h00 et montrer l'exemple pour le bien-être des salariés.

Vincent GOUZOU suggère de réfléchir à une animation pour les nocturnes de décembre. En effet, l'an dernier, le flux client a été faible. Il n'est pas sûr que ce soit pertinent d'ouvrir le magasin entre 20h et 21h avec un flux client plutôt faible.

Mahrzia ZOUAOUI ajoute que les 2 nocturnes de la semaine ont été supprimées et que fermer à 21h, n'est pas utile.

Les élus procèdent au vote.

Les élus rendent un avis défavorable à la majorité (3 favorables, 3 défavorables, 2 abstentions).

- **Compléments d'information sur le projet Maison des collaborateurs**

Marie PARMENTIER a mesuré le chronométrage avec Nadège. En partant du vestiaire -1 du magasin 3, il faut une minute pour aller jusqu'au bout de la galerie, 30 secondes pour traverser la galerie, et 50 secondes pour remonter au RDC du 5 Babylone.

Mahrzia ZOUAOUI demande dans quelles conditions ce chronométrage a été réalisé.

Marie PARMENTIER affirme que cela a été fait dans la journée. Il n'y a pas de flux aujourd'hui, car ce ne sont pas des zones d'accès. Il n'est pas possible de l'anticiper. Les allées sont assez larges, que l'on soit 10 ou 25, cela ne rallongera pas le temps de trajet pour aller des vestiaires aux différents espaces du magasin. Ce n'est pas là qu'il y aura des embouteillages.

Grégory PICARD affirme que, pour la sortie, oui. Automatiquement, à la fermeture, il y aura un embouteillage. Tout le monde passera par le couloir du -1.

Marie PARMENTIER indique qu'ils verront en temps réel.

Pour arriver au rez-de-chaussée du 5 Babylone au pôle accueil, il faut 2MIN25 au sortir des vestiaires.

Il a été calculé que de l'accueil RC, rue de Babylone, jusqu'au bout du magasin, rue de Sèvres, il y a 1min20 de trajet. Le trajet des vestiaires du 4^e pour descendre sur chaque plateau a été calculé. Il y a 20 secondes entre chaque étage via l'escalator de la rue de Babylone.

Si le vestiaire est au 4^e étage, et que le collaborateur travaille au jouet, il met 50 secondes, puis 1min20 s'il travaille au soulier, 2min10 s'il travaille à la lingerie, et 3min10 s'il travaille à la mode homme. Le temps de déplacement des vestiaires au 5 Babylone est aujourd'hui de 2min25. Plusieurs scénarios ont été faits, des vestiaires du 4^e et du -1 vers les milieux de floors, et avec la zone la plus excentrée du magasin 2.

Mahrzia ZOUAOUI affirme qu'il y a des vestiaires au -1.

Marie PARMENTIER répond qu'ils ont pris la zone du côté de Babylone, qui est la plus grande.

Un tableau synthétisant les différents cas de figure est projeté.

Mahrzia ZOUAOUI affirme que le calcul a été fait avec les escalators, or certains prennent le monte-charge au 4^e.

Marie PARMENTIER explique qu'ils ont pris les escaliers pour descendre au jouet, puis l'escalator.

Mahrzia ZOUAOUI affirme que, depuis le vestiaire du 4^e, le plus proche, c'est le monte-charge.

Marie PARMENTIER poursuit.

En synthèse, pour aller des futurs vestiaires au R-1, le trajet dure 2min55. Pour ceux qui sont au vestiaire R-1 et pour ceux qui sont au vestiaire R+4, l'écart a été mesuré. Ceux qui sont au vestiaire R+4 et qui vont aller au 2^e étage du magasin 2 feront 3min30 de temps de trajet

supplémentaire. Le déplacement de la zone vestiaire n'impacte donc pas significativement le temps de déplacement des équipes, et la plus forte augmentation, qui reste relative puisque de 3 minutes 30, concerne les équipes de l'Enfant et de la maison qui occuperaient actuellement une zone Vestiaire du 4^e étage.

Mahrzia ZOUAOUI n'est pas d'accord. Certains se dépêchent pour prendre les transports et ne pas rater leur train. Cela a un impact sur la sortie.

Marie PARMENTIER ne dit pas qu'il n'y a pas d'impact, mais que cela n'impacte pas significativement le temps de déplacement dans le magasin, à l'intérieur des bâtiments. Elle ne parle pas de la sortie du vestiaire pour aller prendre son train.

Mahrzia ZOUAOUI répond que cela compte. Au global, il y aura quand même un impact. Certains doivent attendre une demi-heure lorsqu'ils ratent leur train.

Marie PARMENTIER indique que cela signifie qu'à 2min25, les collaborateurs ratent leur train.

Mahrzia ZOUAOUI confirme et assure que cela aura un impact sur leur temps de trajet.

Bruno PELLETIER affirme que s'ils sont à 2min25, ce qui est court, cela signifie qu'ils ratent déjà souvent leur train. De facto, il peut y avoir de tels aléas entre LBM et la gare, que ce n'est pas le fait de déplacer la maison de collaborateurs qui impactera le trajet retour des salariés.

Il entend, mais le fait que certains aient des difficultés pour attraper leur train ne fera pas s'arrêter le projet de la Maison des collaborateurs. Tout ce qu'il peut faire, c'est de donner aux personnes concernées les vestiaires les proches de la sortie.

Mahrzia ZOUAOUI en est consciente, mais il faut le dire. Cela causera des dérives.

Bruno PELLETIER explique que la direction est compréhensive, mais ne maîtrise pas la vie privée des collaborateurs, et n'est pas responsable des problèmes de transport. La direction crée un espace de vestiaires pour le bien-être de ses collaborateurs. Il entend que certains s'angoissent de voir leur temps de trajet se rallonger, mais il ne peut que suggérer que le concierge octroie des vestiaires plus proches de la sortie aux personnes concernées.

Mahrzia ZOUAOUI souligne que beaucoup de salariés de l'entreprise habitent à 1 heure voir 1h30 du magasin.

Maria LEJEUNE ajoute que ce n'est pas rassurant pour les femmes de rester dans une gare le soir.

Kiredewu EDJEOU revient sur les calculs. Sur l'ajout de 3mins30, l'aller-retour, cela fait 7 minutes. $7\text{min} \times 5 \text{ jours} = 35 \text{ minutes}$.

Marie PARMENTIER indique que cela rajoute 3 min de marche pour une partie des équipes.

Kiredewu EDJEOU affirme que cela fait pratiquement 2h00 sur le mois, que les collaborateurs donnent au BM.

Marie PARMENTIER affirme qu'il y a déjà des collaborateurs dans ce cas.

Kiredewu EDJEOU indique qu'il peut rater son train à 2 minutes près.

Bruno PELLETIER ne peut pas croire qu'en partant 2mins30 plus tôt, il ne peut pas rater son train. Il peut y avoir tous les aléas possibles sur la route.

Kiredewu EDJEOU explique que le temps de se changer, il rate son train.

Bruno PELLETIER donne l'exemple des compagnies aériennes, qui ne s'engagent jamais auprès d'un voyageur sur leur correspondance, et prévoient 2h00 par sécurité en cas d'aléas. Par conséquent, la problématique est beaucoup plus large, et pour attraper un train en toute sécurité, il faut à minima 15 minutes.

Kiredewu EDJEOU explique que le soir, il a souvent cette problématique, et il quitte le floor à 19h57 plutôt que 20h00 pour ne pas rater son train.

Bruno PELLETIER répond que ce n'est pas une garantie de ne pas le rater.

Maria LEJEUNE confirme, mais en partant à 20h00, il le ratera forcément.

Marie PARMENTIER affirme que ce n'est pas à l'entreprise d'absorber les aléas des transports.

Grégory PICARD affirme qu'il y a vraiment un sujet.

Bruno PELLETIER explique que l'employeur ne peut pas s'adapter aux horaires de la SNCF. Aujourd'hui, il y a des gens qui se changent dans les couloirs. La direction va proposer des vestiaires de très grande qualité, mais ils ne peuvent être faits qu'à cet endroit. La direction va investir énormément d'argent. En moyenne, cela reste positif. Il y a 3mins30 de plus maximum, il ne pense pas que c'est ça qui les fera rater leur train. Tous les jours, ils risquent déjà de le rater.

Marie PARMENTIER poursuit.

Les entrées et sorties de la rue Velpeau resteront à l'identique, de 21h à 6h. Tous les flux journée qui entrent aujourd'hui par le 5 Babylone passeront à l'avenir par le 16. Le 16 rue Babylone est le point d'entrée unique pour les visiteurs et les nouveaux collaborateurs et démonstrateurs, sauf bureaux du 115 rue du Bac. Les exceptions à cette règle sont en cours d'identification et l'on note déjà des hypothèses des profils suivants : PMR, prestataires avec accès monte-charge (matériel, fleuriste, traiteur).

Le 5 sera fermé, soit via des portiques à badge, soit via un interphone sécurisé. Il y aura des exceptions très précises. Il faut retenir que tout le monde passera par le 16.

Vincent GOUZOU explique que les prestataires qui ont accès au monte-charge vont contourner la règle. C'est évident.

Marie PARMENTIER affirme que ce sera soumis à accès sécurisé et contrôle d'accès.

Céline ANJEAUX indique qu'il y aura des passe-droits, et pour ceux qui travaillent au 4^e ou au 5^e, d'un point de vue fonctionnel, ce n'est pas cohérent.

Marie PARMENTIER ne pense pas qu'avec du matériel, il faut prendre la galerie souterraine, qui sera un couloir d'accès entièrement rénové.

Vincent GOUZOU suggère que les fournisseurs passent par la rue Velpeau, car il y a un monte-charge.

Marie PARMENTIER répond que c'est une entrée logistique.

Céline ANJEUX affirme qu'avec les travaux, tout est régulé pour avoir une meilleure sécurisation des accès dans les sous-sols.

Grégory PICARD affirme qu'il faut que les livraisons et démonstrateurs ne passent pas par ce monte-charge.

Marie PARMENTIER répond qu'il y a un espace dédié pour les marques.

Céline ANJEUX pense qu'ils passeront directement par le magasin. De plus, tous les fonctionnels arriveront à 10h pour entrer par le magasin et ne pas faire le tour.

Mahrzia ZOUAOUI ajoute qu'ils pourront pointer par là.

Marie PARMENTIER répond que la majorité des personnes qui pointent, ce sont les personnels de vente. L'entrée de l'entreprise sera le 16 Babylone, c'est tout. Tous les types de profils seront étudiés pour affiner ce sujet.

Mahrzia ZOUAOUI demande où mettre les distributeurs de boissons qui sont au -1.

Marie PARMENTIER réfléchit à les laisser où ils sont. Comme cela restera un lieu de passage principal, il est peut-être opportun de les laisser là où ils sont.

Aline VEDOVATI affirme que les trajets sont faits 4 fois par jour. Le matin, le collaborateur va mettre du temps à arriver jusqu'à son vestiaire. Les personnes vont se changer sur place. Elle demande si le temps d'habillage a été calculé.

Bruno PELLETIER n'oblige pas les gens à s'habiller sur site, ils peuvent le faire chez eux.

Marie PARMENTIER indique qu'une partie des collaborateurs viennent déjà avec le pantalon.

Aline VEDOVATI connaît beaucoup de personnes qui se changent au travail. Les salariés ont le droit de se changer au travail, pour ne pas se sentir déjà au travail alors qu'ils sont encore chez eux.

Marie PARMENTIER ne va pas calculer le temps que les collaborateurs mettent pour s'habiller. Elle ne peut pas entrer dans ce point de détail, mais cela ne veut pas dire que ce n'est pas important. C'est propre à chacun, certains vont prendre le temps de s'apprêter, d'autres non. On peut aussi faire le constat au moment du brief que certains ne sont pas prêts à vendre. C'est difficile de l'estimer. L'employeur demande que les collaborateurs soient en tenue à l'heure, et leur temps de préparation ne le regarde pas vraiment.

Aline VEDOVATI Indique que, si l'on reste assis pendant une heure dans les transports, les vêtements se froissent. Il faut travailler sur le temps d'habillage et de déshabillage.

Kiredewu EDJEOU parle de ce sujet depuis six mois. Cela finira en justice.

Marie PARMENTIER pense qu'il ne faut pas minimiser les moyens que l'entreprise met pour que les conditions de préparations soient optimales.

Maria LEJEUNE suggère justement à la direction d'aller au bout des choses.

Kiredewu EDJEOU signale que les responsables demandent aux CDV d'être impeccables sur le floor, et c'est mentionné dans le règlement intérieur, mais il prend 5-10 minutes pour se changer et n'a pas envie de les donner au Bon Marché. La loi lui donnera raison.

Marie PARMENTIER reviendra sur le point au cours de la réunion.

Aline VEDOVATI Demande à l'entreprise qu'elle réfléchisse sur le temps d'habillage et de déshabillage.

Marie PARMENTIER l'a noté.

Aline VEDOVATI Pense que l'entreprise doit aller vers le progrès, et peut être précurseur. Le projet est très bien, mais il faut aller jusqu'au bout.

Vincent GOUZOU affirme que le projet est beau, c'est important que les collaborateurs aient un lieu pour se changer et c'est bien d'avoir chronométré le temps de trajet. Cela se vérifiera dans la pratique, avec un flux plus important. En revanche, la taille des vestiaires est problématique pour y ranger les manteaux. Il y a des personnes qui mettent leurs chaussures de sécurité dans les vestiaires. Avec les manteaux qui tombent dessus, ce n'est pas idéal en termes d'hygiène. De plus, la disposition des vestiaires qui se superposent n'est pas idéale.

Marie PARMENTIER invite les élus à aller voir le vestiaire exposé dans la salle Huawei. Ils sont assez profonds, avec une grande capacité de rangement. La possibilité de marge de manœuvre sur l'espace dédié aux vestiaires a été évoquée à nouveau avec les architectes, or il n'y a pas plus de marge de manœuvre.

Mahrzia ZOUAOUI signale qu'il y aura donc encore des dérives. Les gens mettront leurs affaires dans les tiroirs et n'iront pas aux vestiaires.

Marie PARMENTIER pense que dans 90% des entreprises, les gens respectent les règles, et elle demande pourquoi cela ne serait pas possible au BM.

Mireille CHANUDET indique qu'il y a deux poids, deux mesures. Il y a des situations particulières, mais aujourd'hui, si l'on accepte à l'un et pas à l'autre, cela sème la zizanie. C'est le cas pour les tenues, mais aussi pour plein d'autres sujets. Cela met des gens en difficultés. Ce sont des choses qui remontent, et c'est important.

Bruno PELLETIER confirme, il faut une exemplarité managériale et que l'intégralité des collaborateurs soit sur le même standard. Il est à 200% d'accord, mais il constate que les règles ne sont pas toujours respectées sur le floor.

Mireille CHANUDET parle en globalité. Il y a des choses plus importantes que d'autres. Ils sont tous salariés et personne n'est au-dessus de personne.

Bruno PELLETIER revient sur les vestiaires. La direction fait au mieux avec les contraintes imparties. De plus, c'est une chance que CONRAN soit parti, car LBM reprend des mètres carrés commerciaux pour les transformer en bureaux et récupérer des mètres carrés pour les équipes.

- **Quel est le nombre de départs enregistrés au Bon Marché au 1er avril 2024 liés au projet Ambition 180, et pouvez-vous nous préciser les motifs de départ (ruptures conventionnelles, démissions, mobilités, licenciements, etc.) ?**

Marie PARMENTIER rapporte que du 1^{er} janvier 2025 au 30 avril 2025, il y a eu 8 départs au département homme. Ils ne sont pas nécessairement liés au projet ambition 180. Il y a eu un départ à la retraite, un licenciement pour inaptitude, deux ruptures conventionnelles, et 4 démissions.

Sur l'année 2024, il y avait eu deux licenciements, et un départ à la retraite.

Du 1^{er} avril 2024 au 30 avril 2025, il y a eu 3 départs en retraite, 3 licenciements, 1 licenciement pour inaptitude, 3 ruptures conventionnelles et 5 démissions.

Kiredewu EDJEU demande si ce sont les CDI uniquement.

Marie PARMENTIER confirme. Quasiment 20 personnes ont été embauchées en 2024, il y a eu très peu de recours aux CDD.

Grégory PICARD demande si les ruptures conventionnelles concernent des cadres.

Marie PARMENTIER n'entrera pas dans le détail, car l'idée n'est pas d'identifier les personnes.

Aline VEDOVATI Souhaitait voir le nombre de départs liés au projet A180.

Marie PARMENTIER affirme qu'il faut regarder les motifs de démission. Dans les 4 démissions, il y a une assistante achat et ce n'est pas lié à A180.

Mireille CHANUDET signale que le pourcentage est élevé. C'est la 1^{re} année qu'elle voit autant de démissions et de RC sur un même laps de temps au département Homme.

Bruno PELLETIER va faire l'analyse.

Mireille CHANUDET rappelle que les élus ne peuvent pas minimiser ces informations. Le CSE est fait aussi pour les remonter.

Bruno PELLETIER n'a pas connaissance du turn-over par département, mais il souhaiterait le connaître, car c'est un indicateur indispensable.

- **Pouvez-vous nous confirmer si la caméra positionnée face à la caisse sur le stand Jacquemus est désormais opérationnelle et orientée de façon à garantir la sécurité des salariés ?**

Rick DIBY confirme que la caméra du stand Jacquemus est bien active.

Aline VEDOVATI Demande pourquoi ce n'était pas le cas avant. Une caisse doit être sécurisée, aussi bien pour le CDV que pour le client.

Rick DIBY ne sait pas, mais au niveau de la sécurité, il y a des caméras qui sont gérées par les marques en direct.

- **Le document présenté par l'infirmière en CSE concernant les arrêts maladie depuis Ambition 180 devait, selon ce qui avait été annoncé, être transmis aux élus. Quand pourrions-nous en disposer ?**

Marie PARMENTIER va le transmettre aux élus.

- **Pouvez-vous nous transmettre un calendrier précis indiquant les mois où sera versée la prime liée aux visites qualité ? Dans le cadre du maintien du projet Ambition 180 et des objectifs de visites qualité, il est essentiel que les salariés puissent connaître les périodes de versement de cette prime. À ce jour, aucune information claire ne nous a été communiquée, ce qui génère de l'incompréhension sur le terrain.**

Bruno PELLETIER ne pensait pas que les salariés n'avaient pas l'information, car, depuis que cela a été mis en place, c'était assez clair et transparent. La prime liée aux visites qualité est versée tous les 4 mois, en mai, en septembre, et en janvier.

Aline VEDOVATI indique que son directeur a indiqué que le versement serait fait début mai. Tout le monde était dans l'attente.

Bruno PELLETIER pense que les gens n'ont pas bien écouté, et que le directeur a dû dire que c'était payé en mai.

Marie PARMENTIER avait fait une présentation là-dessus l'année dernière.

Aline VEDOVATI Affirme que, lorsqu'on ne sait pas, il vaut mieux se renseigner.

Kiredewu EDJEU demande quand les deux mois de prime visite qualité seront versés si le projet s'arrête le 30 juin.

Bruno PELLETIER répond que c'est à étudier. Il n'a pas la réponse, mais l'accord s'arrête au 30 juin, et si le projet est arrêté, ils retourneront à un système classique de primes de performance.

La séance est suspendue à 12h45.

La séance reprend à 14h02.

- **Dans un souci d'information et de transparence envers l'ensemble des salariés, serait-il possible d'installer, dans un lieu accessible à tous, un meuble ou un support contenant les procès-verbaux des réunions du CSE ? En effet, bien que ces documents soient diffusés par voie numérique, certains salariés préfèrent disposer d'une version papier afin de pouvoir les consulter plus facilement.**

Bruno PELLETIER a déjà indiqué à maintes reprises que les PV des CSE sont consultables dans l'intranet. Il accepte par exception qu'ils soient disponibles dans le local du CSE. Il faut investir dans un lutin.

- **Suite à l'enquête menée concernant des suppositions de harcèlement au sein du département Luminaire Ameublement, quelles suites l'entreprise prévoit-elle de donner ? Quelles mesures concrètes et efficaces vont être mises en place pour garantir la protection des salariés et prévenir la survenue de tels faits à l'avenir ?**

Marie PARMENTIER annonce qu'une restitution est prévue auprès des équipes sur la première quinzaine de juin. Les équipes ont été informées, et la manager est actuellement en congé. Elle a annoncé avant son départ en congé que les collaborateurs seraient reçus en plusieurs groupes pour la restitution. Il y aura ensuite une restitution aux élus en juin.

Aline VEDOVATI Demande si toute l'équipe sera reçue pour une restitution.

Marie PARMENTIER confirme, mais pas d'un coup. Ce sera les 5 et 11 juin. Il y aura certainement une 3^e date également avec deux ou trois personnes.

Maria LEJEUNE demande si l'enquête est terminée.

Marie PARMENTIER a reçu l'entièreté des collaborateurs, ainsi que la manager. Elle lui a fait un retour sur les différents points remontés par l'équipe. Elle lui a demandé de réfléchir de son côté au plan d'action qu'il faudra mener. Ensuite, il faudra aller au-devant des équipes pour leur restituer ce qui a été remonté. L'idée est de rétablir la confiance des deux côtés. La manager a envie, même si c'est difficile, que cela fonctionne. Il faut entendre l'équipe, accepter de se remettre en question et vouloir améliorer les choses. Elle entend les éléments qui lui ont été remontés. Des rituels managériaux n'étaient pas faits pour une partie de l'équipe, ce qui crée des sujets de suspicion, de l'incompréhension et un sentiment de favoritisme. Généralement, il y a un climat de méfiance là où il ne devrait pas y en avoir. La direction prend en compte ces situations, il va falloir faire table rase, et que tout le monde soit d'accord pour repartir à 0. La manager a pu faire des choses sans male intention, mais il faut prendre conscience que cela a pu être mal interprété, mal vécu.

Mahrzia ZOUAOUI affirme que l'on peut dire des choses, mais il y a une façon de les dire.

Marie PARMENTIER confirme. Quand la situation se dégrade, il peut y avoir une méfiance générale parce que l'on a vécu quelque chose avec son manager, et il y a une tendance à ne plus faire confiance, etc. L'idée, c'est aussi de faire table rase sans mettre à mal les collaborateurs. Il faut aussi garder la confidentialité des échanges. La direction rapporte les propos de façon générale afin que les personnes ne puissent pas être identifiées. La direction travaille sur un plan d'action, l'idée étant de mettre des choses en place et de rétablir la confiance. Il faut un engagement mutuel.

Aline VEDOVATI Rappelle qu'il va falloir redonner confiance à un groupe.

Marie PARMENTIER ajoute qu'il ne faut pas être dans une observation à outrance. La manager fera forcément des efforts et ajustera son comportement.

Aline VEDOVATI Confirme, ce n'est jamais facile, et ce, dans les deux sens. Elle demande si la direction a envisagé de faire une médiation pour souder ce groupe.

Mireille CHANUDET indique que c'est une bonne idée. Elle a entendu que la manager, qui avait du mal à échanger avec son équipe, passait par un CDV pour échanger des informations avec l'équipe. Ce n'est pas possible de procéder ainsi.

Marie PARMENTIER confirme, cela a aussi généré un sentiment de favoritisme. Le manager doit faire preuve d'équité dans ses interactions avec les CDV.

Mireille CHANUDET pense que c'est la DAV qui devrait être la médiatrice et trouver l'équilibre. Le but n'était pas d'étaler tout cela en CSE et de mettre la responsable en porte-à-faux, mais trop d'employés venaient voir les élus. On ne peut pas dire que ce qui se passait était normal. Il y avait un mal-être et un dysfonctionnement. Les élus ont alerté la RH sur le sujet, pour qu'elle prenne les deux côtés.

Marie PARMENTIER pense que les élus ont un rôle, ils sont en proximité des équipes, comme la direction. De façon isolée, elle a en tête certains cas individuels, mais pas forcément toute une dynamique d'équipe. Les élus ont probablement vu une dynamique d'équipe.

Mireille CHANUDET affirme que les salariés doivent pouvoir venir voir la RH lorsqu'ils ressentent le besoin de parler.

Mahrzia ZOUAOUI regrette qu'il faille en arriver à un certain stade avant que la direction n'intervienne. Elle demande pourquoi attendre qu'une situation soit autant dégradée avant d'agir. Il aurait fallu éviter d'en arriver là.

Marie PARMENTIER répond que, pour avoir une vision globale de la situation, elle aurait forcément dû recevoir toute l'équipe. Cela permet d'avoir un tableau global. Elle peut aussi constater que c'est dommage d'en arriver là, mais cela aurait été adressé de la même façon. L'objectif, c'est toujours d'être dans de la proximité avec les équipes pour qu'elles se sentent à l'aise de venir parler à la RH, mais aujourd'hui, ce n'est pas du tout leur réflexe. Le sujet de la beauté a été adressé différemment et pris plus tôt, il y a eu différentes situations au même moment.

Céline ANJEAUX indique qu'il y a eu des enquêtes dans plusieurs départements, cela fait beaucoup d'un coup, et il faudrait trouver comment ne pas en arriver à de telles situations. Les gens ont un mal-être profond et difficile à traiter. Il aurait fallu mener les entretiens de la même manière, même si cela avait été pris plus tôt, mais leur mal-être aurait été moins important. Il faut réfléchir à ce qu'il faut améliorer pour que les alertes soient mieux entendues et que la RH aille voir ce qu'il se passe.

Mireille CHANUDET précise que toutes ces affaires ont été remontées par les élus, sans aucun plaisir, mais avec un certain courage et un certain suivi. Elle n'est pas allée chercher les gens, elle écoute les salariés, et se met aussi à la place de la responsable. Elle est venue vers la RH sans aucune agressivité, et on lui a pourtant fermé la porte. Elle aurait préféré que ce soit la RH qui remonte ces affaires.

Marie PARMENTIER pense qu'il y a une réalité, un temps de réflexion à avoir sur comment faire différemment au niveau de la RH. Ils sont peut-être aussi face à une évolution des attentes des équipes, à une augmentation de la prise en compte de la santé mentale et de la fragilité. Il y a un phénomène global et le sujet de la santé mentale revient dans toutes les entreprises. Il faut prendre du recul pour savoir comment repérer les signaux et éviter d'en arriver là.

Mireille CHANUDET indique que c'était très difficile pour les élus, notamment lors des derniers CSE. Humainement parlant, c'est très dur. Les élus sont là pour aider tous les salariés, pour essayer d'arranger les choses. Le but, c'est d'apaiser, de trouver des solutions.

Marie PARMENTIER affirme que l'évolution de ces situations conduira la direction à adapter ses pratiques.

Mahrzia ZOUAOUI évoque les RISE. Elle demande si cela apparait dans ceux-ci.

Marie PARMENTIER répond que non.

Mireille CHANUDET souligne que les salariés ont peur de s'exprimer. La colonne vertébrale du BM, c'est le service RH. Il y a eu beaucoup de situations, c'était énorme et ce n'était pas facile à gérer pour les élus.

- **La direction peut -elle nous faire un retour sur l'enquête au département maison ? Et quelle en est la synthèse ? Quelles sont les préconisations ainsi que les actions qui vont être menées ?**

Le point a été traité au point précédent.

- **Suite à l'étude menée par l'organisme externe Crise-Up concernant les impacts du projet Ambition 180 sur les conditions de travail, l'organisation et les relations professionnelles, nous souhaitons savoir : quelles ont été les conclusions de cette enquête ? Quelles analyses en a tirées la Direction ? Quelles actions concrètes et mesures correctives sont envisagées ou mises en place à la suite de cette étude ?**

Marie PARMENTIER a reçu les conclusions de l'étude menée par Crise-Up la semaine dernière. Elle souhaite présenter la restitution et les plans d'action associés. La direction souhaite prendre le temps d'analyser les retours, et se mettre en ordre de marche assez rapidement sur les plans d'action associés. Évidemment, ils auront un lien avec la suite du projet A180. Un CSE sera dédié sur le sujet, et des ajustements seront faits à la lumière du retour de l'étude Crise-Up.

Kiredewu EDJEOU demande si le projet A180 va se poursuivre.

Bruno PELLETIER répond que non, il ne se poursuivra pas en l'état.

Aline VEDOVATI Indique que beaucoup de salariés qui sont sur ce projet se demandent où ils vont aller. Les gens sont dans l'attente et dans l'interrogation.

Bruno PELLETIER explique que c'est pour cela qu'il y aura un CSE dédié à ce sujet.

Marie PARMENTIER assure que le projet ne sera pas poursuivi en l'état au 1^{er} juillet, notamment en raison des conclusions remontées par Crise-Up.

Mireille CHANUDET ajoute que des situations n'avaient pas lieu d'être.

Aline VEDOVATI S'enquiert de connaître la date du CSE dédié à ce sujet.

Marie PARMENTIER répond que ce sera la première quinzaine de juin.

Bruno PELLETIER a demandé à Marie PARMENTIER et à Manuela MENDES de travailler une nouvelle version du projet. Il présentera une copie au comex pour validation par l'ensemble du comex. Si c'est validé, ce sera présenté en CSE.

Mireille CHANUDET souhaite savoir s'il pensait qu'il y aurait autant de personnes au rendez-vous sur les deux enquêtes lorsque l'alerte a été faite.

Bruno PELLETIER confirme. Il passe beaucoup de temps sur la surface de l'Homme.

Marie PARMENTIER rappelle que l'Homme est un département qui devait tester des modalités pour revaloriser les métiers de la vente, avec un certain nombre d'impacts, la création de postes, des personnes dédiées à des fonctions, la création du poste de CDV style, la mise en place du clienteling, les sujets des plannings, du zoning, etc.

Bruno PELLETIER ajoute que la direction a tous les moyens pour prendre une décision de direction. Le collaboratif a été fait pendant près d'un an et encore plus avec les deux enquêtes. Chaque personne de la mode Homme a pu s'exprimer sur ce qui fonctionnait ou non, sur ce qu'elle souhaite et sur les sujets de tensions. La direction a donc suffisamment d'éléments pour en tirer des enseignements et modifier le projet. Le projet ne sera pas arrêté totalement, mais ne restera pas en l'état.

Marie PARMENTIER ajoute qu'au-delà du projet, ils annonceront aussi ce qui sera fait pour le reste du magasin. Les choses qui fonctionnent doivent être adressées auprès des autres départements.

Mireille CHANUDET demande si, selon lui, le fait qu'un élu ait exercé son droit d'alerte était judicieux.

Bruno PELLETIER ne saurait répondre, car la direction était déjà en alerte, et avait déjà sollicité Crise-Up. L'enquête surabondante du CSE était la bienvenue. Cela fait bien six mois qu'il sait que ce projet ne restera pas en l'état, car il a vu comment cela fonctionnait avec un certain nombre de personnes. Ce n'est pas l'enquête du CSE qui a amené la direction à traiter ce sujet au plus vite, c'est l'attitude des collaborateurs de la mode homme. Par ailleurs, cette enquête a permis à beaucoup de gens de s'exprimer librement sur le sujet et la direction en a tiré des enseignements.

Aline VEDOVATI Ajoute qu'il y a aussi eu toutes les alertes en CSE.

Mireille CHANUDET signale que cela peut tenir à cœur aux personnes qui l'ont vécu personnellement. Tout cela n'est pas facile à gérer.

Bruno PELLETIER pense que c'est un bon projet, qui a été torpillé par certaines personnes de l'organisation de la mode homme. Dans une autre organisation, plus mature, ce projet aurait été une réussite. LBM n'est pas assez mature pour ce projet, il faut donc changer la façon de le construire. Il ne faut pas tout jeter, mais cela ne peut pas rester en l'état. Tout le monde est responsable : tous les salariés de la mode Homme, la direction, Bruno PELLETIER, Patrice WAGNER. Tout le monde a sa part de responsabilité.

Kiredewu EDJEOU demande quand les organisations syndicales seront convoquées.

Bruno PELLETIER répond qu'il y aura une période de latence, car ils sont dans une culture de la négociation, de la réflexion. S'il n'y a pas d'accord avec les organisations syndicales au 30 juin, tout le monde retrouvera son ancien système. Son souhait, c'est d'arriver avec les organisations syndicales sur quelque chose de nouveau avant le 30 juin.

Kiredewu EDJEU demande si la prime de 300 euros sera maintenue.

Bruno PELLETIER répond que non. Le CA n'est pas là. La masse salariale a été augmentée de manière significative, mais il n'y a pas les résultats escomptés.

Mireille CHANUDET rappelle qu'en 2024, le RO était positif à la mode homme.

Bruno PELLETIER ne dit pas que les salariés ont démerité, mais l'entreprise a décidé d'augmenter la masse salariale avant même qu'il y ait l'augmentation du chiffre d'affaires, or au bout d'un an, le CA n'est pas au rendez-vous.

- **La Direction peut-elle nous dire une bonne fois pour toutes quelles sont les règles d'éligibilité au programme Fidélité pour les salariés du Bon Marché ? Quand aura lieu la première Cérémonie de remise des cartes cadeaux pour ancienneté dans la maison. Avez-vous statué sur la neutralisation de l'année de transition concernant anciennement la médaille du travail pour ceux qui n'ont rien eu l'année dernière et qui devaient avoir leur récompense ?**

Rick DIBY annonce que la cérémonie aura lieu le 23 juin pour les célébrations qui commencent à partir des dix ans jusqu'aux 40 ans. Pour les 5 ans, la célébration a eu lieu ce jour. Les invitations ont été envoyées à toutes les personnes concernées, soit les personnes qui ont fêté leur ancienneté en 2024.

Bruno PELLETIER explique que l'anniversaire de l'année révolue est célébré l'année suivante. En revanche, il n'y a pas de rattrapage rétroactif sur plusieurs années.

Frédéric HENNU demande quel est le montant des cartes cadeaux.

Bruno PELLETIER répond que c'est une surprise pour les collaborateurs qui fêteront leurs 40 ans.

Mahrzia ZOUAOUI indique que les salariés ne vont pas comprendre le fait que l'anniversaire soit fêté l'année suivante, alors que cela devait être célébré l'année d'anniversaire.

Rick DIBY suggère de dire aux salariés qui ne comprennent pas de venir le voir.

Bruno PELLETIER tient à souligner que ce programme de fidélité permet de récompenser beaucoup plus de personnes que la médaille du travail.

- **Il serait judicieux de rappeler aux responsables de vente que, concernant les jours fériés, notre convention collective dit que le recours au volontariat est recommandé et qu'aucun CP ne doit être posé si le salarié décide de ne pas venir ce jour, si l'effectif est suffisant. La direction peut-elle nous répondre sur le sujet ?**

Marie PARMENTIER rappelle que la note sur les jours fériés a été renvoyée aux managers. En général, le magasin fait de bons chiffres pendant les jours fériés. Ce sont des jours assez forts. Ce n'est pas le collaborateur qui décide ou pas d'être présent.

Mahrzia ZOUAOUI explique que, selon notre convention collective, si l'effectif est suffisant et avec l'accord de son responsable le salarié à sa demande peut ne pas venir travaillé ce jour là.

Marie PARMENTIER confirme.

Frédéric HENNU demande comment cela se passe en termes de nombre d'heures validées.

Marie PARMENTIER répond que le collaborateur est payé normalement.

Mélanie LACROIX affirme que, dans son secteur, on lui demande de poser un CP.

Marie PARMENTIER explique que la paye ne décompte pas de congés sur les jours fériés. Cela se planifie et s'organise. De plus, toutes les informations sont disponibles sur PEOPLE ASK.

- **Primes au mérite ou délit de sale gueule ?**

Pouvez-vous nous préciser les règles (s'il y'en a concernant la prime dites au mérite) : car certains salariés s'entendent dire qu'ils ne seront pas augmentés. Cette année même s'ils ont atteint leurs objectifs tous les ans, car l'année dernière ils ont été augmenté (une augmentation, minable de 15 ou 20 euros brut), mais dans un même département certains sont grassement augmentés tous les ans au détriment de certains qui n'ont même rien : donc moralités travaillons une année sur deux ! Qu'en pensez-vous ?

Bruno PELLETIER explique que les augmentations au mérite sont déterminées chaque année par le manager en fonction du mérite de chacun de ses collaborateurs et qu'il n'y a pas de règle qui dit que l'on ne peut pas être augmenté deux années de suite.

Mélanie LACROIX demande à quoi cela sert de faire un RISE et d'atteindre l'objectif, si c'est pour ne rien avoir derrière.

Bruno PELLETIER répond que le RISE permet d'évaluer les collaborateurs, leurs performances, leur développement et de potentiellement faire une mobilité au sein du BM. Le RISE n'a rien à voir avec l'augmentation.

Mélanie LACROIX indique que quelqu'un qui dépasse ses objectifs n'est donc pas forcément augmenté.

Bruno PELLETIER affirme qu'il y a plus de chances qu'il le soit. C'est normal d'atteindre ses objectifs, c'est ce pour quoi l'on est payé. Le RISE vient valider l'atteinte des objectifs et le fait que le contrat de travail est respecté, cela ne nécessite pas automatiquement une augmentation. De plus, l'enveloppe d'augmentation générale permet une augmentation automatique de tous les employés. L'enveloppe d'augmentation au mérite est donc moins conséquente. Cela laisse peu de latitude aux managers pour donner des augmentations au mérite, ils sont donc très sélectifs. Ils utilisent évidemment la copie RISE, et ils augmentent plus nécessairement ceux qui ont dépassé leurs objectifs.

Mélanie LACROIX indique que non, pas spécialement. Il y a des personnes qui ont atteint leur objectif et qui sont augmentées tous les ans.

Bruno PELLETIER garantit que tous les employés, sauf rares exceptions, auront une augmentation systématique. Sur l'encadrement, qui n'a qu'une enveloppe d'augmentation individuelle, il y a très peu de cadres qui n'ont pas d'augmentation. Ceux qui n'ont pas d'augmentation n'ont pas atteint leur objectif ou sont mieux rémunérés que les autres et il y a donc un nivellement à faire.

Marhzia ZOUAOUI affirme que ce n'est pas juste.

Kiredewu EDJEOU en déduit que celui qui travaille super bien, mais qui a un bon salaire, ne sera pas augmenté.

Bruno PELLETIER explique que, si une personne atteint ses objectifs, et remplit la mission de son contrat de travail, tout en étant payée au-dessus du niveau du marché du travail, il n'y a pas de raison de continuer à augmenter son salaire et à creuser des écarts avec d'autres collaborateurs. Les augmentations ne sont pas systématiques. Il y a des augmentations générales pour corriger les effets de l'inflation. Les augmentations au mérite sont réservées à ceux qui le méritent, soit qui dépassent leurs objectifs. Si toute l'équipe est méritante, le manager ne va pas diviser l'enveloppe pour donner une augmentation à tous, car sinon, c'est une augmentation générale.

Marie PARMENTIER ajoute qu'il faut arbitrer et faire des choix, on n'est pas forcément augmenté tous les ans.

Rick DIBY affirme que chaque manager passe par la DRH avant que l'augmentation soit validée.

- **La Direction peut-elle installer une ligne téléphonique fixe interne dans les bureaux syndicaux le souhaitant ?**

Frédéric HENNU se demandait pourquoi il n'y a plus de ligne interne avec les numéros internes du magasin dans les bureaux syndicaux. Ils ne peuvent plus appeler directement leur responsable. Désormais, il faut passer par le standard.

Bruno PELLETIER n'a aucun problème à faire installer une ligne téléphonique fixe.

Marie PARMENTIER suggère aux élus de faire un ticket sur la plateforme DSI.

- **Liste d'exception : Pourquoi ce service d'exception est-il fermé le dimanche, la deuxième journée la plus importante de la semaine au niveau CA ? Le magasin étant ouvert 7/7, les services à la clientèle devraient l'être également. Allez expliquer cela aux clients qui ont besoin de ces services pour réaliser leur liste de mariage, naissance ou autres, qu'ils doivent revenir un autre jour qu'un dimanche. Ce n'est vraiment pas une bonne image pour notre enseigne.**

Marie PARMENTIER souhaite savoir ce qu'il s'est passé, car le service de liste d'exception n'est pas fermé le dimanche, tout comme les achats groupés et l'accueil.

Christine OTCHOUMOU explique qu'elle a appelé le service, et on lui a dit que c'était fermé.

Marie PARMENTIER indique que les listes ne sont pas fermées le dimanche.

- **Pourquoi les CDV voire même les démonstrateurs ne sont JAMAIS sollicités par leur hiérarchie ou les architectes lorsque leurs rayons subissent des travaux. Les CDV BM tout comme les démonstrateurs, connaissent mieux que quiconque leurs produits et sont souvent très déçus, consternés et même assez en colère de n'être jamais convoqués concernant ces changements et lorsque les travaux et les aménagements sont terminés, beaucoup d'imperfections sont à déplorer alors qu'il suffisait de demander en amont aux professionnels de vente. On gagne du temps et on contente tout le monde. C'est une sorte de mépris vis-à-vis des CDV, comme s'ils n'étaient que bons à vendre et rien de plus. C'est un ressenti général dans tous les départements. À quand une consultation auprès des professionnels de ventes afin que chacun puisse se sentir utile et écouté, même si c'est la direction qui finalise les projets (ce qui est normal).**

Marie PARMENTIER répond que c'est général et donc compliqué de savoir de quels travaux il s'agit. Selon la nature des aménagements, il y a des moments où le service prévention peut intervenir pour des aspects ergonomiques de poste de travail, etc. Sur des sujets d'aménagement d'espace, c'est en effet en lien avec la direction du département, les architectes et potentiellement les marques.

Christine OTCHOUMOU précise qu'il s'agit des travaux à l'enfant. Elle pourra remonter le point, mais il ne faut pas hésiter à solliciter sa DAV. Elle sera vigilante auprès des DAV afin de savoir quels pourraient être les travaux qui auraient des impacts pour les équipes. Les DAV sont à l'écoute des équipes qui auraient des sujets. Si cela a un impact sur les postes de travail, l'équipe de Patrice est sollicitée.

Frédéric HENNU est allé voir les démonstratrices qui travaillent au niveau des peluches juste avant la détaxe. C'est là qu'il y a un souci. Tout est entassé dans des étagères, tout tombe et ce n'est pas très bien présenté. Il y a moins de place qu'avant.

Maria LEJEUNE explique que le meuble n'est pas optimal, les peluches glissent.

Marie PARMENTIER va remonter le point à la DAV.

Aline VEDOVATI Demande si les architectes vont voir le résultat final une fois les travaux achevés, et s'ils discutent avec les équipes de vente.

Marie PARMENTIER pense qu'ils discutent plutôt avec les DAV et DDC.

Aline VEDOVATI Précise que les salariés ont l'impression que ce qu'ils diront ne sera pas pris en compte, mais c'est bien d'aller sur le terrain pour voir si c'est fonctionnel. C'est important qu'il y ait un échange. Quand ils font les meubles, on s'aperçoit que ce n'est pas du tout fonctionnel.

Bruno PELLETIER répond que les architectes le font.

- **Pourquoi les assistants-managers ne pourraient-ils pas être équipés de tablettes pour effectuer des tâches administratives, notamment ? Ce serait bien plus pratique que sur les vieux iPhone.**

Marie PARMENTIER rappelle que 95% des missions des assistants-managers sont liées au terrain. À date, quelques assistants-managers sur trois départements ont des PC portables pour faciliter le suivi de commandes, le SAV, les relations avec les clients GRC. Pour les autres assistants-managers, la direction va vérifier qu'ils ont bien accès à leur ordinateur en back-office pour réaliser leurs tâches administratives.

Christine OTCHOUMOU rapporte que des personnes doivent faire un travail de la semaine, reprendre les chiffres et parler de ce qu'il s'est passé, et elles le font sur leur téléphone, mais à plusieurs reprises, une collègue a perdu tout ce qu'elle avait écrit.

Magali DUPONT indique que des salariés lui ont demandé plusieurs fois où était la salle pour que les CDV saisissent leur RISE sur ordinateur, et elle ne savait pas répondre.

Marie PARMENTIER répond que la salle RISE est au magasin 3 au 4^e étage, derrière l'académie.

- **Ateliers de Personnalisation de la Papeterie : Toujours plus de personnalisations...**
Ce travail de personnalisation sollicite de plus en plus les CDV malgré la présence d'un démonstrateur à 35h pour 2 marques (sur une amplitude horaires magasin de 70h). Ces tâches manuelles prennent beaucoup de temps aux CDV qui par conséquent exercent plusieurs métiers avec expertise sans contrepartie. De plus, ces tâches se multiplient, s'accumulent, demandent énormément de concentration et peuvent générer un stress important. Que propose la Direction pour reconnaître l'important travail fourni ? (à part ajouter de nouvelles tâches !)

Nous ajoutons qu'une autre marque en Gérance propose également de la personnalisation et que les CDV s'y collent de la même manière. Tout travail mérite salaire, mais encore plus de travail mérite encore plus de salaires, non ?

Bruno PELLETIER affirme qu'il n'y a pas plus de travail, mais le métier de CDV évolue. C'est fait dans le temps horaire imparti qui est planifié pour les élus. Cela ne change pas.

Frédéric HENNU indique qu'il y a une nouvelle personnalisation de stylo à faire, les CDV ont été très brièvement formés. Les clients sont pressés et exigeants, il faudrait donc trouver des solutions pour les faire patienter. Cela génère du stress et une charge mentale.

Marie PARMENTIER suggère de remonter le point à Julie.

Frédéric HENNU affirme lui en avoir parlé, mais c'est aussi beaucoup de travail en plus, et cela mériterait davantage de reconnaissance.

Bruno PELLETIER affirme que ce n'est pas du travail en plus, c'est un travail différent. Ils ne font pas plus d'heures.

Frédéric HENNU indique que, dans la même heure, il faut vraiment faire beaucoup plus de choses différentes. Ils doivent jongler de la vente, au réassort, à l'encaissement, à la personnalisation de stylos. Il n'y a jamais eu autant de ratés que ces derniers temps, car

parfois, les machines sont capricieuses. Le client attend derrière et n'est parfois pas content. Il y a beaucoup de paperasse en plus.

Bruno PELLETIER affirme que la personnalisation permet d'attirer plus de clients, sinon, ces derniers achètent leurs stylos sur e-commerce.

Frédéric HENNU explique que c'est stressant quand il y a plusieurs clients qui attendent.

Marie PARMENTIER propose de dire au client de revenir dans dix minutes le temps qu'il fasse la personnalisation. La personnalisation fait aussi le chiffre.

Frédéric HENNU confirme, mais il y a un grand volume de demandes et tout le monde n'est pas aussi bien formé. De plus, certains ne veulent pas le faire. Il y a des choses à revoir au niveau du management.

Marie PARMENTIER répond qu'il faut le remonter à la DAV.

- **La pointeuse du palier du 2e étage du magasin 1, angle Bac Babylone est régulièrement HS. La Direction peut-elle faire le nécessaire ?**

Marie PARMENTIER a remonté le point à la DSI, et il ne faut pas attendre le CSE pour remonter le point. La panne est récurrente et la DSI songe à changer cette pointeuse.

- **L'article L3121-3 du Code du travail encadre l'obligation que l'employeur de fournir une prime d'habillage et de déshabillage à ses employés. Mais nous constatons depuis des années que le Bon Marché ne respecte pas ce dispositif légal élémentaire. Pourtant, diverses jurisprudences vont dans ce sens.**

Cass. soc., 6 novembre 2001, n° 99-43.788 (arrêt Chronopost)

Principe : Lorsqu'il est imposé au salarié de se changer sur le lieu de travail à des horaires précis, le temps d'habillage et de déshabillage constitue un temps de travail effectif.

Conséquence : Ce temps doit être rémunéré comme du travail, sauf si une contrepartie est prévue.

Cass. soc., 21 mai 2008, n° 06-46.208

Principe : En l'absence de reconnaissance du temps d'habillage comme temps de travail effectif, l'employeur doit accorder une contrepartie, soit sous forme de repos, soit de prime.

Fondement juridique : Article L3121-3 du Code du travail (anciennement L212-4).

Cass, soc., 19 décembre 2012, n° 11-14.540

Principe : La seule obligation de porter une tenue ne suffit pas : il faut que l'habillage et le déshabillage aient lieu dans l'entreprise et soient imposés par l'employeur à un moment précis.

À travers les rappels incessants du grooming et via le Règlement intérieur le Bon Marché nous sommes sommés de porter une tenue mise à disposition par le Bon Marché. Donc nous souhaitons une réponse claire de la direction à ce sujet avant de saisir les tribunaux. À quand la prime d'habillage et de déshabillage ?

Marie PARMENTIER déclare que la direction est en désaccord sur l'interprétation faite du code du travail et des arrêts de la Cour de cassation, puisqu'elle n'impose pas aux équipes de se changer sur le lieu de travail à des horaires précis. Pour mémoire, l'habillage et le déshabillage sont prévus dans l'accord sur le temps de travail, à l'article 5.3.3. Il y a un temps d'habillage et de déshabillage pour une partie des équipes. La différence, c'est le port de la tenue de travail.

Elle donne lecture de l'article en question :

« Le temps éventuellement consacré à l'habillage et au déshabillage par les salariés concernés par le port d'une tenue de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Les salariés concernés par le port d'une tenue de travail restent libres de circuler à l'extérieur de l'entreprise vêtue de leur tenue. Toutefois, pour les salariés dont la tenue constitue une protection indispensable à l'exécution de leur travail, le temps d'habillage et de déshabillage est inclus dans le temps de travail effectif. Pour cette catégorie de personnels, le badgeage se fait à l'arrivée et à la sortie de l'entreprise avant et après le passage aux vestiaires. Il s'agit notamment des salariés des services techniques, nettoyage, manutention, pompiers et agents de sécurité. »

Ce sont donc à ces personnes que l'on impose une tenue de travail pour des questions d'hygiène et de sécurité.

Elle reprecise les deux conditions qui déterminent la mise en place de contrepartie sur le temps d'habillage :

« Le temps d'habillage du salarié est pris en compte si deux conditions sont respectées : le port d'une tenue de travail par le salarié qui est imposé par la loi ou des dispositions conventionnelles, ou le règlement dans l'entreprise ou dans le contrat de travail, et que l'habillage ou le déshabillage soient réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Si c'est le cas, la convention collective prévoit soit d'apporter des contreparties, soit d'assimiler ce temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ».

Ce n'est donc pas fait pour les CDV, car les deux conditions ne sont pas réunies. En effet, la direction n'indique pas expressément que les CDV doivent se changer dans les murs du magasin. Elle précise en outre que les équipes badgent de façon aléatoire avant ou après s'être changées. Par conséquent, une partie des équipes bénéficie déjà de la prise en compte de ce temps d'habillage et de déshabillage.

Kiredewu EDJEU évoque SEPHORA. Les salariés de SEPHORA ont deux jours chaque année. Ils ont voulu transformer cela en prime financière. L'entreprise impose des tenues de travail et les collaborateurs viennent en avance pour les mettre. Il y a même des vestiaires pour cela.

Marie PARMENTIER répond que les vestiaires sont faits pour ranger les affaires personnelles.

Kiredewu EDJEU indique que le Code du travail prime sur le règlement intérieur.

Bruno PELLETIER rappelle que les salariés peuvent venir en tenue s'ils le souhaitent.

Kiredewu EDJEOU annonce que s'il faut contester l'accord temps de travail, il le fera. Sur les fiches de paye des salariés du service technique et de la presse à papier, rien ne stipule cela.

Marie PARMENTIER précise que c'est le sujet du badgeage.

Bruno PELLETIER répond que le temps d'habillage et déshabillage est inclus dans leur temps de travail.

Rick DIBY rappelle que la presse à papier n'est pas une fonction réglementée, comme la technique, ce sont des manutentionnaires. Ils ont des tenues de travail avec des chaussures de sécurité, mais ce ne sont pas des tenues de sécurité.

Kiredewu EDJEOU a toujours demandé cela, mais la direction a toujours refusé. Si la direction refuse, il ira en justice.

Bruno PELLETIER est le successeur des DRH qui ont piloté cette entreprise, l'accord de temps de travail a été signé par un DRH et les règles sont restées. Ce sujet a été soulevé pour la première fois dans le cadre de la maison des collaborateurs. Marie PARMENTIER s'est renseignée, et l'accord explique clairement dans quel cas le temps d'habillage et de déshabillage est inclus dans le temps de travail. Si les élus ne sont pas d'accord avec ce texte, libre à eux d'aller en justice. Marie PARMENTIER a fait l'analyse de son côté et il a été confirmé que c'est parfaitement légal. De plus, il y a des gens qui badgent avant d'aller se changer.

Maria LEJEUNE répond que, si on badge avant 10h, ce ne sera pas compté en plus sur le salaire.

Aline VEDOVATI suggère d'ouvrir une négociation.

Bruno PELLETIER affirme qu'il faudrait augmenter la masse salariale et recruter. Ce n'est pas la période la plus favorable pour cela.

Aline VEDOVATI suggère de trouver des solutions.

Vincent GOUZOU ne voit pas de différence entre la tenue des responsables techniques et celle des manutentionnaires de la presse à papier.

Rick DIBY explique que leur fonction évolue avec la création du centre de tri. Lorsque leur fiche de poste changera, ils auront une tenue réglementaire, et ce sera considéré comme le temps d'habillage des responsables techniques.

Kiredewu EDJEOU veut avoir accès à cet accord de temps de travail.

Marie PARMENTIER répond qu'il est disponible sur l'intranet.

Kiredewu EDJEDOU ajoute qu'ils obtiennent toujours les mêmes réponses et qu'il a l'impression de devoir passer par la justice pour forcer la main à la direction.

- **Application Clientelling**

Nous allons une fois de plus poser une question concernant le Clientelling. Nous souhaiterions savoir quand la Direction va-t-elle se décider à fournir à l'ensemble des équipes de ventes les mêmes moyens ? Certains départements ont accès à l'application Clientelling alors que d'autres non. Quand l'application va-t-elle être déployée dans les départements suivants :

mode femme

accessoires

enfant / lingerie

soulier maroquinerie

beauté

événements commerciaux.

Bruno PELLETIER déclare qu'il tient à cœur à la direction de déployer cette application clienteling dans tout le magasin le plus vite possible. Il reviendra rapidement vers les élus. Les équipes doivent être formées. L'outil de clienteling ne disparaîtra pas même si le projet A180 doit être modifié, car c'est l'avenir de leur métier. Une planification de déploiement sera faite.

Vincent GOUZOU demande quel sera le timing.

Bruno PELLETIER l'ignore.

- **Uniforme / Charte vestimentaire**

Nous souhaiterions savoir si, avec l'arrivée des beaux jours, la Direction a prévu de rappeler à l'ensemble des équipes de ventes du magasin la composition de l'uniforme et de la charte vestimentaire ? Nous voyons des choses très surprenantes : des sneakers blanches, des pulls couleur crème, des jeans... Quand y aura-t-il une réelle application de l'uniforme / charte vestimentaire ?

Marie PARMENTIER répond que les chartes grooming ont été mises à jour et repartagées aux RDV en début d'année. Quelques règles sur les sneakers ont été assouplies afin de respecter les codes de la mode actuelle. La sneakers doit être propre et unie, blanche, bleu marine, ou noire. Elle est tolérée dans tout le magasin.

Vincent GOUZOU l'ignorait.

Marie PARMENTIER va rediffuser l'information. La direction a également reprécisé les codes couleurs aux marques, et les tolérances sur certaines pièces en fonction de l'ADN de la marque. Le guide du grooming pour les démonstrateurs a été mis à jour. Pour les marques qui fournissent des vestiaires, il faut respecter une palette de couleurs : bleu marine, bleu ciel, blanc, noir, gris. Il est précisé qu'il est interdit de venir en short, débardeur, crop top, dos nu, sweat à capuche, etc. Il est attendu un style business, formel, minimaliste : costume, pantalon, jupe, veste bleu marine ou noire. Le guide contient également des exemples de silhouette.

Un rappel sera fait aux équipes terrain et aux managers avec une demande de partage aux marques.

Vincent GOUZOU demande si les couleurs de cheveux sont autorisées.

Marie PARMENTIER affirme que le guide esthétique n'a pas changé, seules les couleurs naturelles sont autorisées.

Bruno PELLETIER ajoute qu'un style précis n'est pas imposé.

- **Étant donné le manque de petites plateformes dans certaines réserves, notamment dans les grandes réserves, comme celle des designers, et au regard de leur utilité pour travailler en hauteur en toute sécurité, est-il prévu d'en mettre davantage à disposition ? Cela permettrait de limiter les risques d'accident liés aux déplacements d'échelles encombrantes et d'améliorer les conditions de travail. Cette demande pourrait également être prise en compte dans la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP).**

Marie PARMENTIER fait part de son étonnement, car il y avait une CSSCT la semaine dernière, et les élus peuvent remonter des points à l'ordre du jour de la CSSCT. De plus, des questions ont déjà été abordées en CSSCT.

Il va être demandé aux départements de mettre davantage de PIRL à disposition des réserves pour éviter d'en transporter.

Aline VEDOVATI Raconte qu'il y en a un au niveau designer dans la grande réserve, et c'est très difficile de le déplacer. Elle a demandé au manager.

Marie PARMENTIER va demander au service prévention s'il a eu une demande de PIRL à la mode homme.

Clément NIEUVIARTS ajoute que toute la mode homme a été renouvelée il y a trois semaines.

Maria LEJEUNE demande des escabeaux intégrés pour les prochaines réserves.

Marie PARMENTIER prend le point.

- **Dans la grande réserve, du côté de la récupération des retouches, un pilier présente un rehaussement qui représente un danger immédiat. Ce dénivelé constitue un risque réel de chute ou de faux pas, notamment lorsque les salariés circulent avec plusieurs objets ou des articles dans les mains. Cette situation pourrait très rapidement provoquer un accident. Quelles mesures urgentes peuvent être mises en place pour sécuriser cet endroit, comme par exemple un marquage au sol visible ou une signalétique temporaire, en attendant une solution définitive ?**

Marie PARMENTIER annonce que le service prévention a fait le nécessaire auprès du service sureté. Une rubalise temporaire a été appliquée, et il y aura ensuite un marquage définitif.

Clément NIEUVIARTS a fait un mission touch il y a plus de deux mois sur ce sujet. Il avait demandé à fermer.

Aline VEDOVATI Affirme que, quand il y a de la marchandise, on ne voit pas le pilier.

Marie PARMENTIER prend le point.

- **Le vendredi 2 mai, plusieurs appareils de climatisation Dyson ont été retirés du département HOMME, pour être installés au rez-de-chaussée, alors que ce dernier est haut de plafond et que leur efficacité y est donc limitée. Le sous-sol, qui est bas de**

plafond et où ces appareils sont plus utiles, s'est ainsi retrouvé moins équipé. Le samedi, les conditions de travail sur le terrain ont été particulièrement difficiles en raison de la chaleur et du manque de climatisation disponible. Nous souhaitons connaître la raison de ce réaménagement et demandons qu'une solution soit rapidement mise en place pour rééquiper les espaces concernés. Par ailleurs, nous sollicitons qu'un plan d'action concret et anticipé soit établi en urgence afin de garantir de bonnes conditions de travail pour les équipes durant toute la période.

Marie PARMENTIER affirme que les DYSON qui ont été retirés appartiennent au département horlogerie joaillerie. Ces équipes ont également été impactées par des problèmes de climatisation début mai. Il restait trois ventilateurs au service technique qui ont été positionnés le samedi 3 mai, un à la chemise, un à l'accessoire et un à la maison. De mémoire, Youssef SAIDAN avait indiqué que 100 ventilateurs ont été commandés il y a un ou deux ans.

Aline VEDOVATI Se demande où ils sont ?

Grégory PICARD affirme que les démonstrateurs les piquent et les mettent dans les réserves.

Aline VEDOVATI Précise que les deux ventilateurs DYSON qui étaient au niveau créateur et au niveau de Monclair étaient là depuis très longtemps et appartenaient au département homme. Elle ignore qui s'est approprié celui de Monclair et l'a enlevé. C'est dommage.

Marie PARMENTIER affirme que le sujet est pris. La question est de savoir ce que font les gens des ventilateurs.

- **Il y a malheureusement encore des problèmes concernant les portes sécurisées des réserves : les portes restent bloquées de manière inopinée (il arrive parfois qu'un salarié reste enfermé dans la réserve ! un classique !). Ceci est vraiment dommage lorsqu'un client attend ! La Direction ne peut-elle pas (ou ne veut-elle pas ??) changer de prestataire ? Un prestataire qui ferait de la maintenance et du dépannage, par exemple.**

Rick DIBY lit la réponse de la direction : « *Concernant les réserves et les badges, Le Bon Marché loue des lecteurs de badges formule LOA, dont la maintenance ne peut être assurée que par une société en France, seule société utilisant le logiciel d'exploitation gérance et lecteur de badge. Face à cette dépendance, nous avons tout d'abord mis en place un plan d'action avec le prestataire pour améliorer la fiabilité du dispositif, passant ainsi d'une quarantaine d'incidents par mois en juillet dernier à une dizaine par mois depuis janvier. Nous avons également commencé à racheter la flotte de lecteur de badge. Enfin, nous avons fait chiffrer le changement de l'ensemble des lecteurs de badge et du logiciel d'exploitation afin de déployer une solution plus fiable et de ne plus être en dépendance face à ce prestataire. Les trois chiffrages réalisés nous amènent à un devis à 800k. Aujourd'hui, nous envisageons un changement en 2026/2027. Ce changement devra se faire sans impact sur l'exploitation et sera particulièrement compliqué.* »

Une seule société utilise ce logiciel, et malgré tout, la direction pressurise le prestataire pour qu'il y ait moins d'incidents, et ils ont en effet réduit.

Grégory PICARD explique qu'ils font du bricolage eux-mêmes. Ils sont dépendants d'un logiciel qui n'est plus à jour et qui ne fonctionne plus correctement.

d'eau a été remise sur la photo une. Les papiers jetés par les collaborateurs au sol ont été ramassés par les équipes de ménage sur la 5^e photo. »

Marie PARMENTIER rappelle que c'est extrêmement compliqué pour les équipes de ménage, qui, sans cesse, doivent ramasser des papiers. Il y a des incivilités extrêmes dans les locaux. Ce n'est pas en permanence aux équipes de ménage de le faire. C'est un sujet de respect aussi.

Rick DIBY poursuit.

« Sur la 6^e photo, la zone lavabo du centre tri sera enlevée et remplacée par un coin de lavabo neuf. Sur la 7^e photo, le local a été nettoyé, mais Europe Net n'est pas content, car des personnes non identifiées viennent déverser plein de détritux dans l'évier sans arrêt. La zone parquet à l'entrée des toilettes librairie va être refaite. »

Marie PARMENTIER évoque les nouvelles toilettes.

Marie LEJEUNE indique que, devant le miroir, il manque une étagère.

Clément NIEUVIARTS annonce que c'est en cours.

Rick DIBY poursuit. Sur la photo 11 et 12, les services généraux ignorent où cela se trouve, il faut le signaler via mission touch.

- **Soucoupe volante**

Depuis plusieurs semaines les luminaires de la « soucoupe volante » installés à la librairie sont défectueux. Au début cela a commencé par un clignotement de la lumière : très désagréable pour les équipes de ventes et les clientes, maintenant l'ensemble est complètement éteint. Quand la Direction va-t-elle agir pour faire réparer ces lumières ? À quelle date précise la réparation est-elle prévue ?

Rick DIBY : *« Nos équipes travaillent actuellement sur la soucoupe volante. Un circuit est identifié comme défectueux, il s'agit du bandeau de leds intérieurs. L'investigation nécessite le démontage d'une partie du stand afin d'atteindre la partie électrique. »*

37. Concernant la présentation des comptes du CSE 2024, peut-on avoir une précision la ligne « frais de téléphone » ? De quoi s'agit-il dans le détail ?

Mahrzia ZOUAOUI explique que chaque élu du CSE a une ligne téléphonique depuis de nombreuses années. Il y a Bouygues, Free et Orange. Chacun a choisi son opérateur.

Frédéric HENNU ignorait qu'il y avait d'autres lignes. On lui a imposé Free.

Mahrzia ZOUAOUI affirme qu'il est possible de faire appel à un seul prestataire téléphonique pour tous, si tel est le souhait des élus. Ils pourront en discuter.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 05.

Zouaoui

La secrétaire du CSE