



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

St Vulbas, le 21 novembre 2022

Compte rendu du CSE du 16 novembre 2022

Président : Frédéric Grassart (Directeur des opérations logistiques) assisté de Kristel Barret (DRH), Sébastien Ruis (REX).

Membres élus titulaires présents : Alain Jouan, (secrétaire adjoint), Aurélien Delorme, Elodie Martin (Trésorière adjointe), Grégory Chiarot (Trésorier), Bastien Huchon, Céline Aubert, Christophe Bouquet.

Membres élus suppléants présent : Sandra Monnery (Secrétaire), Maëlle Séon, Gabrielle Blanc.

Représentant syndical CFDT présent : Alexandre Tadej

Représentant de section syndical UNSA présent : Garry Spilliaert

La séance est ouverte à 9h30

1. Validation du compte rendu du 19 octobre 2022.

Le point 24 concernant les modalités d'attribution des chèques CADHOC du compte rendu du 19 octobre été modifié suite à une erreur de mois de présence dans les effectifs, mais également afin d'inclure un certain nombre de salariés rentré au 1 juin 2022.

Celui-ci n'a pas pu être validé en séance, parce qu'il manquait la marche de la société.

Validation au CSE du 7 décembre.

2. Marche de la société.

Point activité (à fin S45) :

- Niveau de remplissage des entrepôts très élevé en lien avec des volumes de livraison fournisseur important et un ralentissement de l'activité vélo en magasin.
- Niveau de remplissage : PDA : 97%, STV 83% et MCL 95%
- Volume de préparation de produits volumineux/hiver sur STV et d'accessoires sur PDA important sur la fin d'année
- Des difficultés fortes de recrutement sur PDA et STV ainsi qu'un niveau élevé d'absentéisme
- Ces éléments ont générés **un retard de 1.1M d'UM à STV et 0.5M d'UM à PDA** à date.

Activité :

Activité réception en cumul (fin S45) :

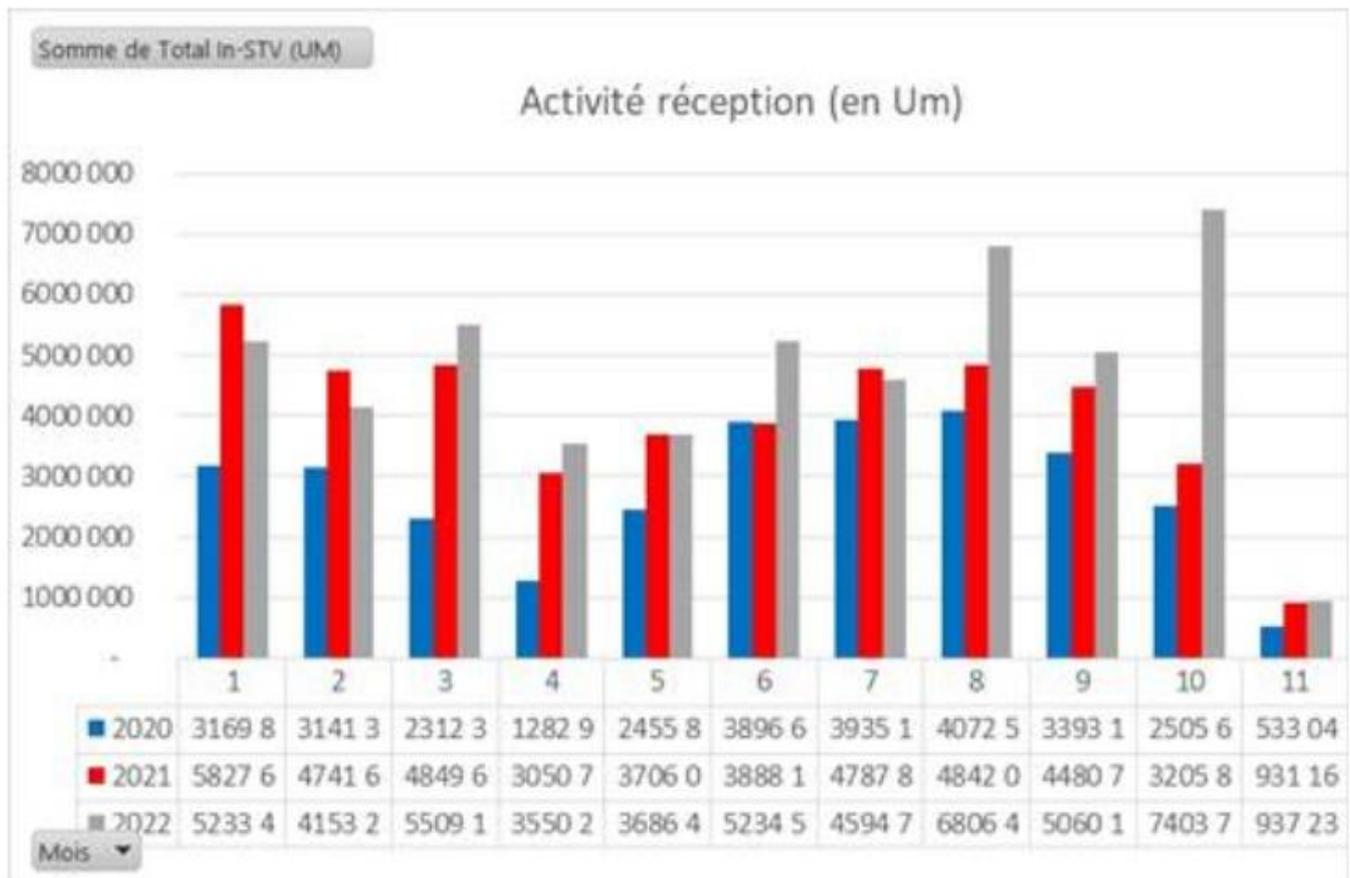
7.7% en cumul : Forte évolution notamment sur Octobre avec **le record d'UM réceptionné à 7.4M d'UM. Bravo aux équipes !**



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

| Somme de Étiquettes (€T) | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------|--------------|
| Étiquett | 2020 | 2021 | 2022 | Total général | EVO 21-22 | EVO 22-20 |
| 1 | 3 169 839 | 5 827 669 | 5 233 425 | 14 230 933 | -10,2% | 65,1% |
| 2 | 3 141 327 | 4 741 602 | 4 153 220 | 12 036 149 | -12,4% | 32,2% |
| 3 | 2 312 367 | 4 849 653 | 5 509 112 | 12 671 132 | 13,6% | 138,2% |
| 4 | 1 282 940 | 3 050 748 | 3 550 227 | 7 883 915 | 16,4% | 176,7% |
| 5 | 2 455 812 | 3 706 028 | 3 686 461 | 9 848 301 | -0,5% | 50,1% |
| 6 | 3 896 678 | 3 888 138 | 5 234 578 | 13 019 394 | 34,6% | 34,3% |
| 7 | 3 935 142 | 4 787 828 | 4 594 788 | 13 317 758 | -4,0% | 16,8% |
| 8 | 4 072 521 | 4 842 011 | 6 806 447 | 15 720 979 | 40,6% | 67,1% |
| 9 | 3 393 120 | 4 480 712 | 5 060 133 | 12 933 965 | 12,9% | 49,1% |
| 10 | 2 505 667 | 3 205 837 | 7 403 793 | 13 115 297 | 130,9% | 195,5% |
| 11 | 533 042 | 931 160 | 937 230 | 2 401 432 | 0,7% | 75,8% |
| Total génér | 30 698 455 | 44 311 386 | 52 169 414 | 127 179 255 | 17,7% | 69,9% |





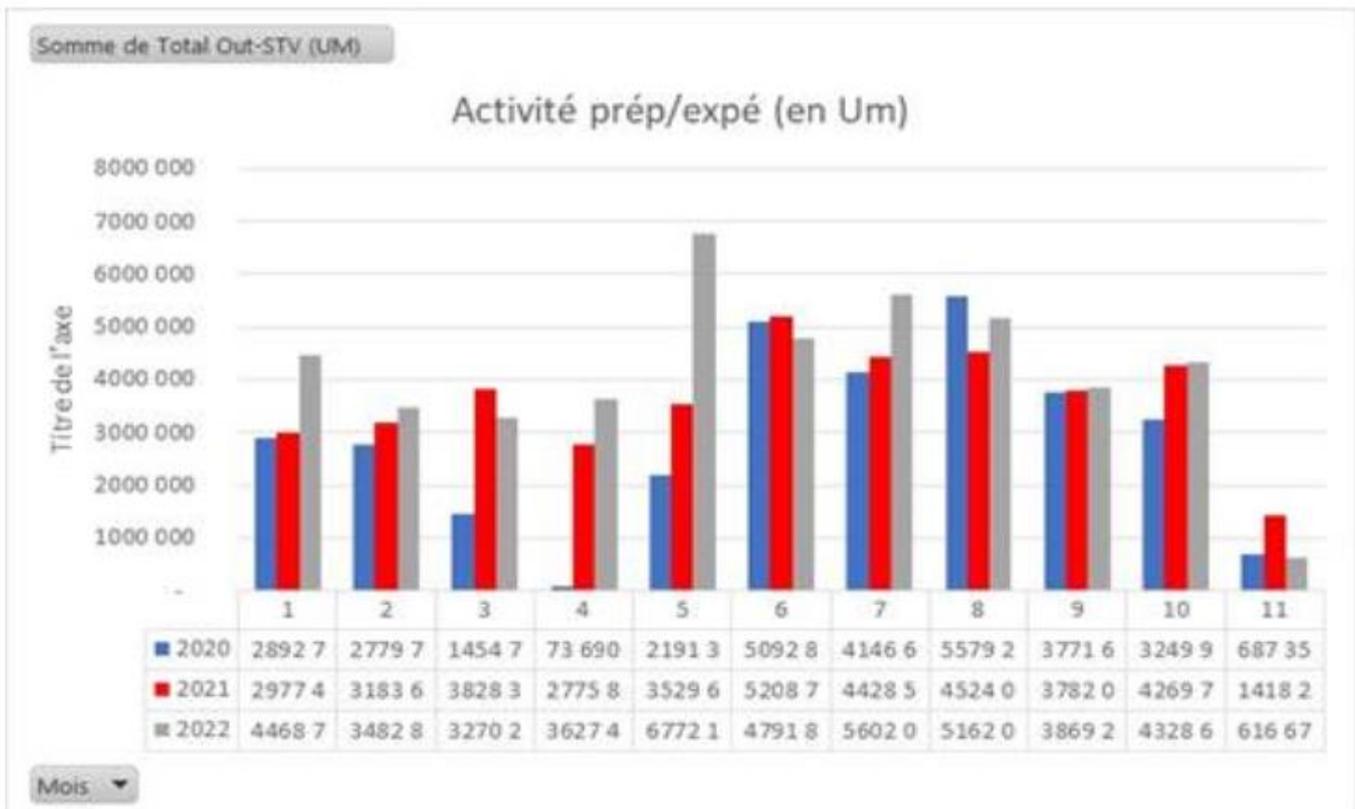
Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Activité préparation en cumul (fin S45) :

Global à +15.2% en cumul : En retrait sur les entrepôts en lien avec la saturation des stocks magasins.

| Somme de 1 | | | | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------|--------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | Total général | EVO 21-22 | EVO 22-20 |
| 1 | 2 892 723 | 2 977 417 | 4 468 701 | 10 338 841 | 50,1% | 54,5% |
| 2 | 2 779 786 | 3 183 657 | 3 482 870 | 9 446 313 | 9,4% | 25,3% |
| 3 | 1 454 787 | 3 828 311 | 3 270 256 | 8 553 354 | -14,6% | 124,8% |
| 4 | 73 690 | 2 775 894 | 3 627 492 | 6 477 076 | 30,7% | 4822,6% |
| 5 | 2 191 346 | 3 529 666 | 6 772 162 | 12 493 174 | 91,9% | 209,0% |
| 6 | 5 092 861 | 5 208 701 | 4 791 891 | 15 093 453 | -8,0% | -5,9% |
| 7 | 4 146 600 | 4 428 532 | 5 602 070 | 14 177 202 | 26,5% | 35,1% |
| 8 | 5 579 255 | 4 524 045 | 5 162 051 | 15 265 351 | 14,1% | -7,5% |
| 9 | 3 771 649 | 3 782 078 | 3 869 206 | 11 422 933 | 2,3% | 2,6% |
| 10 | 3 249 932 | 4 269 766 | 4 328 610 | 11 848 308 | 1,4% | 33,2% |
| 11 | 687 357 | 1 418 203 | 616 675 | 2 722 235 | -56,5% | -10,3% |
| Total génér. | 31 919 986 | 39 926 270 | 45 991 984 | 117 838 240 | 15,2% | 44,1% |





Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

La direction déplore de grosse difficulté à recruter, un véritable manque d'intérimaires. Les sessions d'intégrations n'atteignent pas les objectifs de 16 personnes mais plutôt 10-12 maximums.

Actuellement, nous comptabilisons 1 millions de pièces de retard, en parti à cause de ce manque d'effectifs intérimaires mais également à cause d'un taux important d'absentéisme.

Le souhait de faire progresser les stocks magasin en les poussant à réceptionner un maximum.

Point RH :

Octobre → CDI 165 à St Vulbas

22 à Machecoul

} Total de 206 salariés

→ CDD 18 à St Vulbas

1 à Machecoul

Pour cette fin d'année, les embauches sont freinées en attendant le schéma directeur.

Une évolution mensuelle des effectifs est demandée à la direction.

Les élus avaient demandés des créations d'activités IRP et visite d'entrepôt, celles-ci ont été créées et seront bientôt effectives.

Le lycée professionnel Alexandre Bérard d'Ambérieu-en-Bugey a renouvelé l'opération de stagiaires, se seront 3 élèves qui viendront découvrir les différents métiers de la logistique pendant 3 semaines.

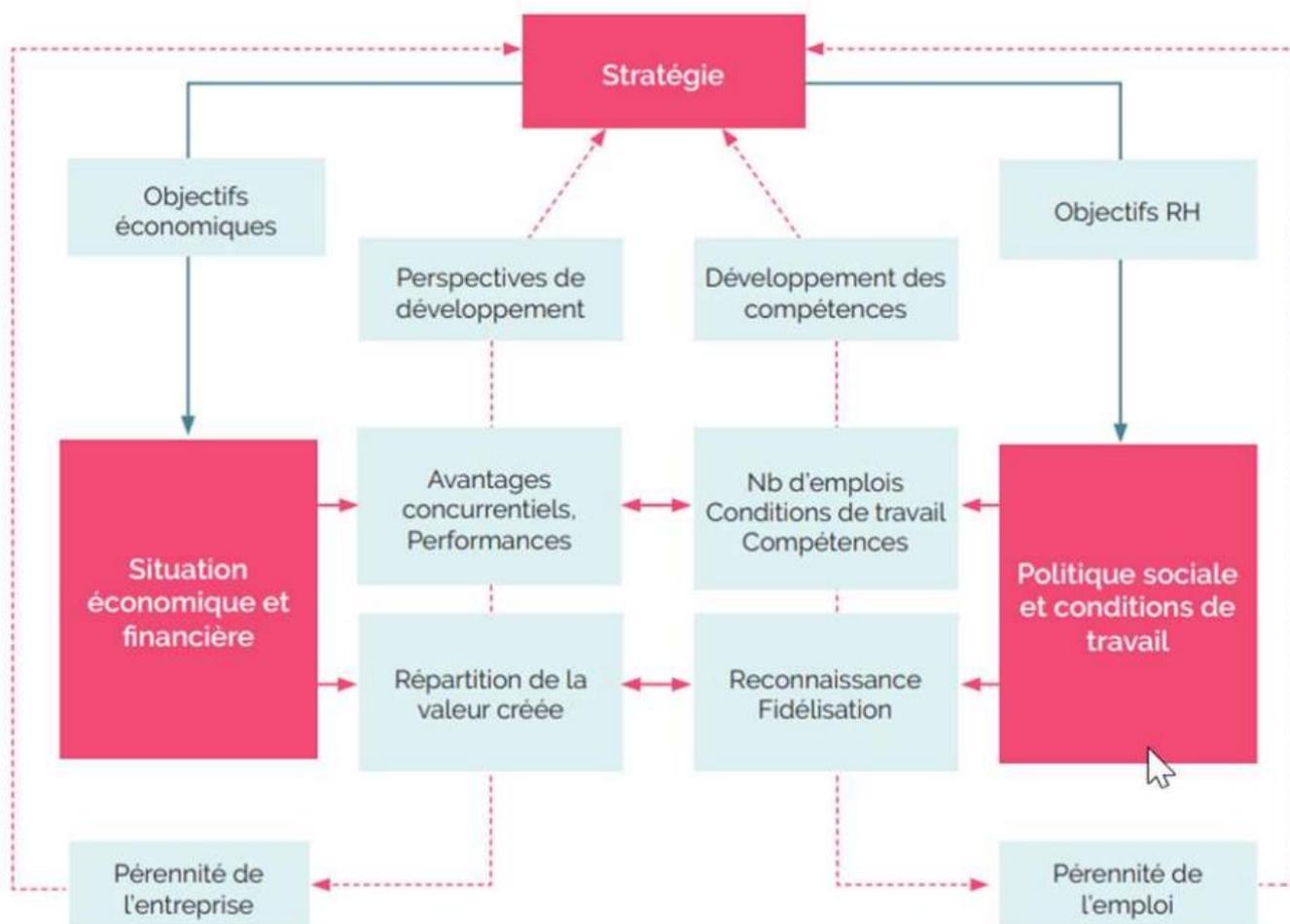
3. Information / Consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

3 consultations récurrentes

De quoi parle-t-on ?

- Chaque année (ou à une autre fréquence définie par accord), le CSE doit être consulté sur :
 - les orientations stratégiques, leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, la GPEC et le plan de formation ;
 - la situation économique et financière et la politique de recherche et développement ;
 - la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Stratégie, situation économique et politique sociale dépendent les unes des autres



**Information et Consultation
du CSE sur les orientations
stratégiques de
l'entreprise**



BUDGET 2023 – CONTEXTE 2022

- Augmentation des volumes totaux
 - + 6,2% d'UVC // + 7,4% d'UM vs F2-2022
- Saturation des entrepôts
 - Taux de remplissage moyen sur 2022 // Novembre 2022
 - MCL: 68,1% // 97,1% malgré l'agrandissement de MCL (Passage de 12.000 à 30.000m²)
 - STV: 67,4% // 87,3%
 - PDA: 85,7% // 96,3% malgré l'agrandissement de PDA (Passage de 18.000 à 30.000m²)
 - Surface de débord (MCL) de 2000m² à St Aignan pour les produits de muscu à partir de Novembre
 - Entrepôt supplémentaire à Blois à partir de Novembre 2022 : + 12.000 m² de surface

Orientations et Evolutions Métiers envisagés - 2023

- Entrepôts :
 - Création Entrepôt Blois (15min d'Autrèche) : Transfert activité Chaussure (75%) par anticipation Schéma directeur
 - *Saturation des entrepôts PDA, STV, MCL*
 - *Anticipation bascule WMS, recrutements, mise en place organisation métier locale (transport, intérim)*
 - *Libérer 15% de capacité STV supplémentaire pour la saison et transfert PDA->STV*
 - Construction :
 - *Autrèche : reprise Maitrise Ouvrage par LSL*
 - *St Vulbas : Suivi projet AEW*
- Exploitation :
 - STV :
 - *Sécurisation capacitaire pour la saison +15%*
 - *Etude Mécanisation, Process cible STV*
 - GXO/PDA :
 - *Renégo du contrat*
 - *Attention particulière sur le remplissage entrepôt*
 - MCL :
 - *Attention particulière sur le remplissage entrepôt*
 - *Suivi de la « prestation » MFC + comité Industrie/Supply à mettre en place*



BUDGET 2023 – CONTEXTE 2022

- **Transport :**
 - *Création du pôle affrètement pour test nouveau process de transport injection/Tournée*
 - *Risque Kuehne & Nagel -> Plan de sécurisation à proposer*
- **RH :**
 - *Audit RPS*
 - *Création poste Dév. RH/Evolution du process entretien*
- **Outils :**
 - *Bascule WMS Reflex Web et externalisation Paie*
 - *Cadragé SI transport et Solution de Gestion des Temps (RH)*
- **Frais généraux :**
 - *Négociateur au mieux tous les contrats pour limiter les hausses*
 - *Cadrer les process d'achats pour mieux négocier*
- **Projet siècle :**
 - *Intégration d'LSL dans les projets du groupe en tant que contributeur sur les métiers Transport/Logistique et les sujets ayant un impact immédiat ou à terme avec LSL et notamment : Négo transport E-commerce, Projet Frais généraux, Projet Blackstore, projet Rail PIPA, projet verticalisation...*

BUDGET 2023 – Evolution des actifs nets d'amortissement

| Étiquettes de lignes | Valeur des invest au 31/12/2021 | Amortissement au 31/12/2021 | Valeur des investissements 2022 | Somme de Sortie 2022 | Amortissement des ventes d'immos | Amortissements 2022 | VNC au 31/12/2022 |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|-------------------|
| 2000 | 833 752 | -833 311 | 0 | 0 | 0 | -54 | 388 |
| 2001 | 79 882 | -79 882 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2002 | 317 430 | -317 430 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2003 | 18 354 | -18 354 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2004 | 135 931 | -135 931 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2005 | 234 113 | -234 113 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2006 | 108 681 | -108 681 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2007 | 137 294 | -137 294 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2008 | 239 592 | -239 592 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2009 | 49 985 | -49 985 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2010 | 202 443 | -202 443 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2011 | 170 764 | -170 764 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2012 | 85 958 | -85 958 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2013 | 349 076 | -348 812 | 0 | 0 | 0 | -169 | 95 |
| 2014 | 231 293 | -230 654 | 0 | 0 | 0 | -255 | 384 |
| 2015 | 407 848 | -403 766 | 0 | 0 | 0 | -1 433 | 2 649 |
| 2016 | 5 211 528 | -1 894 728 | 0 | -4 351 033 | 1 590 422 | -96 590 | 459 599 |
| 2017 | 2 667 460 | -856 670 | 0 | -2 385 545 | 644 310 | -60 577 | 1 480 |
| 2018 | 1 145 562 | -681 270 | 0 | -390 987 | 101 628 | -81 523 | 85 868 |
| 2019 | 1 458 155 | -824 733 | -215 391 | 0 | 0 | -92 218 | 321 763 |
| 2020 | 263 876 | -96 692 | 0 | 0 | 0 | -60 821 | 102 132 |
| 2021 | 7 422 925 | -64 252 | -6 954 846 | 0 | 0 | -97 628 | 166 800 |
| 2022 | 0 | 0 | 1 219 708 | 0 | 0 | -90 753 | 1 291 672 |
| Total général | 21 771 902 | -8 015 314 | -5 950 529 | -7 127 565 | 2 336 360 | -582 021 | 2 432 832 |



EMPLOI, GEPP, FORMATION : ancrer des fondations

- Création d'un poste de Responsable Développement RH
 - *Fondations de la GEPP : voir description des missions*

- Mise en place Solution Digitale pour Entretiens Annuels / Pro
 - *Lien direct avec un plan Formation adapté et suivi*
 - *Suivi des souhaits d'évolutions professionnelles*
 - *Construction du plan Formation et Réponses aux souhaits*

- Renforcement proximité avec OPCO (OpcoMobilités)
 - *Opérations de formations spécifiques et financement*
 - *Apport d'aide externe dans le cadre de projets*

- Intégration : un des points majeurs des fondations d'une Marque Employeur
 - *Livret Intégration (digital)*
 - *Analyse Métiers Agences Intérim et Prévention Sécurité*

- *Projet Autrèche / Blois:*
 - *Lancement campagne recrutements en interne : identification de candidats à la mobilité*
 - *Fort potentiel d'embauches (Intérim puis CDI)*
 - *Partenariats acteurs locaux (administrations, Pôle Emploi...)*
 - *Contacts Partenaires Intérim en cours et définition d'accords cadre pour les majors*

Il y a une forte tension sur les composants électroniques, la ferraille ainsi que sur les matériaux et donc une grande prudence est de mise sur les coûts.

Un entrepôt a été trouvé du côté de Blois, pour un débord et une activité chaussures afin d'anticiper le schéma directeur en vue de la construction d'Autrèche.

Suspension de séance à 11h19

Reprise de la séance à 11h26

Les élus estiment qu'il y a trop de flou sur la mécanisation de l'entrepôt, et surtout sur l'impact des emplois.

Le document présenté en séance n'a pas été envoyé aux élus dans les délais afin qu'ils puissent l'étudier, ils demandent à la direction que toutes les explications faites à l'oral soient envoyées à l'écrit.

Report du vote au prochaine CSE du 7 décembre en vue de la consultation.

Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

4. Ouverture de la consultation obligatoire du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, et recours éventuel à l'expertise.

Le CSE a des outils qui lui permet d'avoir un suivi concernant la politique sociale et l'égalité H/F. Cet outil avait déjà été utilisé il y a 2 ans par les élus, afin d'avoir des éléments sur ces deux sujets. Aujourd'hui, le CSE souhaite recourir à nouveau à celui-ci pour avoir un suivi de ce qu'ils avaient commencé.

La délégation CFDT, désire recourir à nouveau à une expertise de ces mêmes sujets.

Une proposition sur le cabinet d'expertise est faite par la délégation CFDT, cette dernière souhaite que ce soit le cabinet Syndex et demande un vote pour l'expertise.

11 Votants :

Favorable → 9

Défavorable → 0

Sans avis → 2

Pour la proposition du cabinet Syndex, certains élus souhaitent peut-être se renseigner pour un autre cabinet et réaliser le vote de celui-ci au prochain CSE de décembre.

5. Information / Consultation Zone Accueil Chauffeur et Zone de pause C1.

Accueil chauffeur

- Déplacement des machines
- Mise en place de tables et chaises hautes
- Peinture bleue Intersport sur 2 murs
- Sortie des équipes à la fin de poste se fera côté accueil visiteur



Communication :

- Uniquement dédiée aux informations liées à la Réceptions/ expéditions, transports (sécurité, bonnes pratiques,...)



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

Espace pause C1

- Augmente la surface
- Déplace les chariots
- Mise en place de nouveau mobilier : Table haute, chaises ou bancs hauts
- Déplacer les machines de quelques mètres pour les positionner au milieu de la pièce

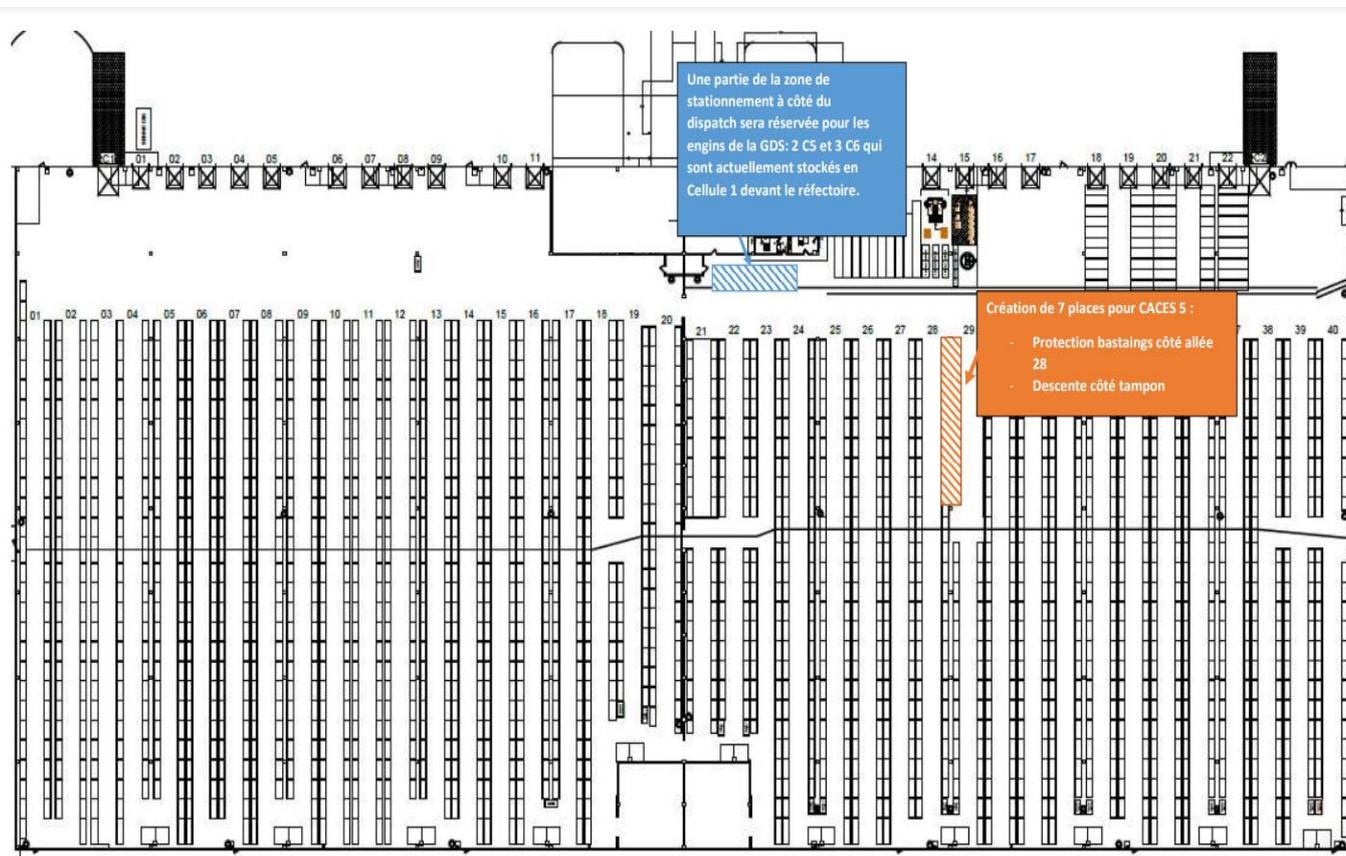


Réaménagement Salle de Pause

- La création de l'espace de pause de la cellule 1 implique la suppression de places de stationnement pour les engins => 3 emplacements engins type CACES 6 et 2 emplacements CACES 5.
- Dans ce cadre, il est convenu de dédier une partie de la zone de stationnement à côté du dispatch, aux engins de la GDS. Un parking réservé aux CACES 5 pouvant contenir 7 engins est en cours de création au niveau de l'allée 28

Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04



Alain demande une suspension de séance, parce qu'il ne supporte plus le comportement de la direction.

Suspension de séance à 12h01

Reprise de la séance à 12h07

10 votants :

Favorable → 8

Défavorable → 0

Sans avis → 2

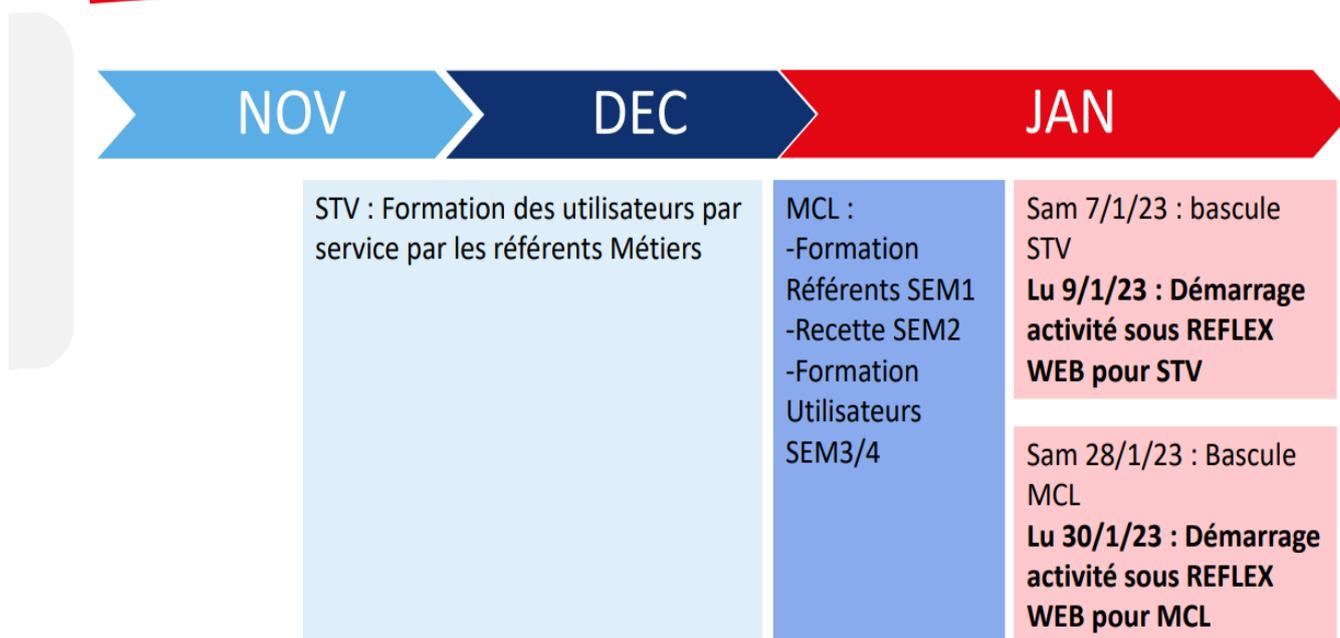
Les avis favorables ont été donnés pour le projet, par contre le CSE demande à ce que les panneaux d'affichage syndicaux soient placés ailleurs et doit être redéfini avec le délégué syndical CFDT et le représentant de section syndical UNSA.

6. Point suivi déploiement WMS.



Projet MATCH
CSE du 16.11.22

Planification projet





Bascule à blanc

- **Objectifs :**

- Valider les méthodes de transfert et d'intégration des données de l'AS400 vers Reflex Web dans l'environnement de production
- Tester les process et les paramétrages
- Tester les communications (interfaces) entre les système SAP-TMS-EXPEDITO
- Tester le chronogramme des actions

- **Résultats:**

- Les points +
 - Méthodologie Intégration des données avec un bon niveau de qualité et de fiabilités
 - Chronogramme des actions validée et amendée
 - Réalisation des tests de chaque process avec fluidité et autonomie des responsables de service
 - Interfaçage système OK
- Les points à améliorer
 - Intégrer une communication à distance du suivi des actions du chronogramme (DOSI)
 - Orientation impression des étiquettes transport et
 - Ajustement de quelques process métiers

- **Conclusion : ++**

7. Dénonciation récupération d'heures au-delà des délais légaux et conventionnels.

Repos compensateurs

- **Repos compensateur obligatoire : ce que dit la loi**

- Article L3121-28 :

- Le repos compensateur obligatoire est pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

- Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois



Repos compensateurs

- **Repos compensateur obligatoire : ce que la convention**
- **Convention collective des Transports Routiers et Activités auxiliaires du Transport – Accord du 23/11/94 pour personnels de conduite marchandise grands routiers ou longue distance :**
 - *Article 5 : Les jours de repos récupérateur, sont pris au plus tard dans les trois mois suivant leur inscription sur le bulletin de paye, par journée entière, ou, le cas échéant, par demi-journée, sur demande écrite du salarié. L'attribution effective du repos récupérateur est la règle, sous la responsabilité de l'employeur. Une indemnité compensatrice de repos récupérateur non pris est attribuée en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause*

La direction souhaite remettre dans le légal la prise des heures de récupérations comme indiqué dans l'article ci-dessus.

Elle dénonce cette usage et en discutera avec le délégué syndical, afin d'établir un délai pour mettre en place un Compte Epargne Temps.

8. Coût économique de l'externalisation des tapis de courses.

Externalisation Tapis de course

- **Coût économique de l'externalisation des tapis de course :**
 - Stockage : $(6.85 \times 2000\text{m}^2) / \text{Mois} : 41.100\text{€}$
 - Transport : $(90 \times 180\text{€}) \times 2 = 32.400\text{€}$
 - Total : 73.500€

Ces chiffres sont pour une durée de 3 mois.

9. Information / Consultation Plan de sobriété énergétique.



**Plan
Sobriété
Énergétique
LSL**

V.LEQUY – version du 14.11.2022

Objectif d'un Plan de Sobriété Énergétique

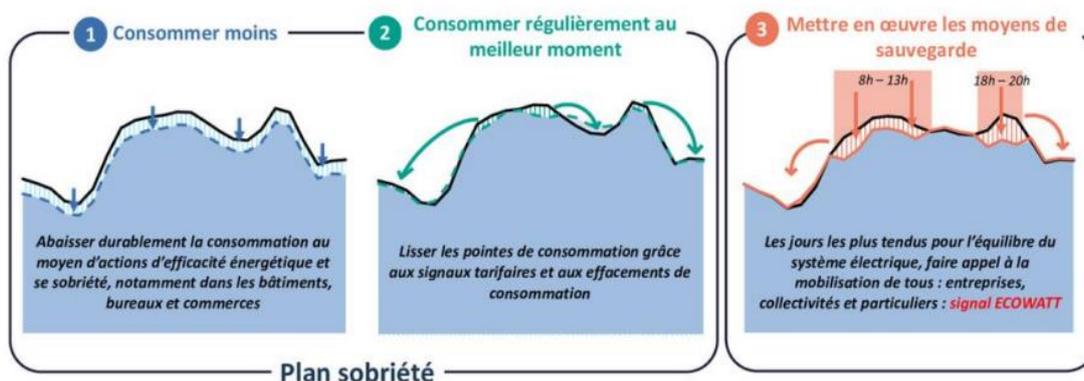
Lancé par le gouvernement (6 octobre 2022), la définition de ce plan de sobriété énergétique a pour objectif de sortir progressivement la France de sa dépendance aux énergies fossiles tout en réduisant de 40 % la consommation d'énergie d'ici 2050 dans un objectif de neutralité carbone à atteindre.

Plan de Sobriété Énergétique et Mesures Urgence sur le Réseau

Ce plan est à décorréler des mesures en cas d'urgence sur le réseau (Signal ECOWATT).

Il s'agit de mesures durables dans la gestion énergétique de notre activité.

La période la plus à risque est identifiée sur le plateau du matin : 8h-13h et à la pointe du soir : 18h-20h.
Les leviers de maîtrise de la consommation s'adressent à tous les segments de consommateurs :



Plan de Sobriété Énergétique LSL



Avoir un usage sobre du chauffage

- Régler l'hiver le chauffage à **19°C** dans les bureaux.
- Baisser la température la nuit à **16 °C** et à **8 °C** degrés lorsque le bâtiment est fermé plus de trois jours.
→ Pourquoi ? Diminuer de 1 °C la température engendre en moyenne une économie d'énergie de 7 %.

Avoir un usage sobre de la climatisation:

- Régler l'été les climatisations entre **26°C** et **27°C**.
→ Pourquoi ? Passer d'une température de 22°C à 27°C permet de diviser par 2 la consommation d'énergie des appareils, tout comme mettre en route la climatisation à partir de 30°C en extérieur au lieu de 27°C, divisant par 3 la consommation d'énergie.

Plan de Sobriété Energétique LSL



Adopter les bons gestes dans les bureaux :

- Conserver « fermer » les portes des bureaux chauffés ou climatisés
- Limiter l'usage de la lumière en journée
- Eteindre la lumière en sortant d'une pièce ne disposant pas de détecteurs de présence.
- Eteindre le matériel informatique inutilisé en fin de journée (les écrans, PC en charge, ...)
- Limiter l'usage des caméras en visio-conférence

Tenir informer les salariés les alertes relatives aux périodes de tension sur le réseau via le dispositif EcoWatt.

Sensibiliser les salariés aux éco-gestes, notamment sur les usages numériques.

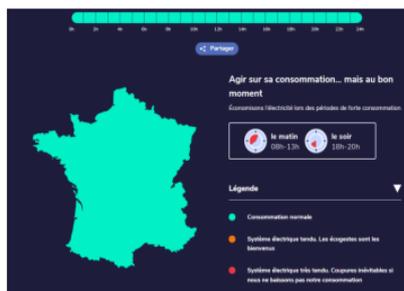
En cas de tension sur le réseau électrique

- Dispositif ECOWATT www.monecowatt.fr



Le dispositif Écowatt est prévu pour signaler les périodes de tension sur le système électrique.

Il est piloté par RTE et a été généralisé et mis en ligne en novembre 2020 sur l'ensemble du territoire national, en lien avec l'Ademe. Il est l'indicateur de référence du niveau de tension sur le système électrique.



- **Vert** Situation normale
- **Orange** Système électrique tendu, a priori sans coupure, mais sans marge suffisante pour couvrir un aléa défavorable. Les gestes de réduction de consommation sont les bienvenus
- **Rouge** Le système électrique se trouve dans une situation très tendue et la consommation prévisionnelle ne peut être couverte. Sans baisse de consommation volontaire, des coupures ciblées sont inévitables.

Le signal Écowatt orange ou rouge sera annoncé trois jours à l'avance, par SMS en cas d'inscription ou par l'application de RTE, afin de permettre à chaque consommateur de s'organiser au mieux pour mettre en œuvre ses gestes (d'autant plus si ces derniers sont manuels) et fera l'objet d'informations complémentaires à la maille journalière et horaire, pour mobiliser efficacement lors des périodes les plus critiques.



En cas de tension sur le réseau électrique

Préconisations d'actions en cas de signal Ecowatt **ROUGE** :

- Couper le chauffage
- Couper l'alimentation de la salle de charge
- Restreindre l'usage d'un écran sur 2 pour les salariés travaillant en double screen
- Couper la caméra pendant les visios
- Travailler sur batterie pour les personnes disposant d'un PC portable

10 votants :

Favorable → 10

Défavorable → 0

Sans avis → 0

Les CSE fait remarqué, que les portes de toilettes en Cellule 4 n'ont pas été remises et qu'il serait plus judicieux de les réinstaller. Puisque les toilettes sont chauffées l'hiver et de bien les garder fermées.

10. Point sur les primes individuelles Machecoul.

**PRIMES MACHECOUL
COLLECTIF / INDIVIDUEL
2022**

RH

Primes Machecoul

| | PRIME COLLECTIVE | | | | |
|--------------------|------------------|---------|----------|---------|---------|
| | JANVIER | FÉVRIER | MARS | AVRIL | MAI |
| MOYENNES MENSUELLE | 126,33 € | 87,70 € | 121,16 € | 70,02 € | 47,04 € |

Primes Machecoul

CDI/CDD/INTERIMS

| | juin | juillet | août | septembre |
|----------------------------|----------|----------|----------|-----------|
| moyenne prime collective | 117,97 € | 102,20 € | 98,17 € | 111,46 € |
| moyenne prime individuelle | 96,76 € | 106,71 € | 119,55 € | 136,75 € |

CDI/CDD

| | juin | juillet | août | septembre |
|----------------------------|----------|----------|----------|-----------|
| moyenne prime collective | 141,48 € | 111,90 € | 112,94 € | 119,11 € |
| moyenne prime individuelle | 110,51 € | 123,95 € | 154,26 € | 167,69 € |

La direction affirme que la moyenne des primes individuelles versées est supérieure à la prime collective.

Le mois de juin a été le mois de la mise en place de la prime collective, et donc par conséquence moins représentatif que des mois suivants.

11. Vote pour le rôle du référent harcèlement suite à la dénonciation d'un conflit d'intérêt.

**REFERENT HARCELEMENT
SEXUEL / MORAL**

RH



Le Référent harcèlement

- En application du code du travail, le référent en matière de lutte contre le harcèlement désigné au sein du CSE est un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le code du travail ne vise pas le harcèlement moral mais il est souvent d'usage dans les entreprises (voire recommandé) d'étendre son périmètre au harcèlement moral.
 - CSE en date du 25 mars 2021 – Point 8 intitulé « Désignation du Référent CSE harcèlement moral et sexuel avec vote du CSE suite au report de ce point prévu initialement lors du CSE Sécurité du 18/03/2021

Le Référent harcèlement

- La loi prévoit que le référent (désigné sous la forme d'une résolution (adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32) exerce sa mission pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (*art. L.2314-1 du code du travail*).



Le Référent Harcèlement

- Le référent a été valablement désigné par le CSE lors de la réunion du CSE du 25 mars 2021 sur ce périmètre élargi et aucun fait ne justifie aujourd’hui que ce périmètre soit revu. Bien au contraire, il reste utile pour l’ensemble des salariés que ce périmètre soit étendu
- Le référent a reçu une formation spécifique liée à son rôle il dispose donc dispose bien de tous les outils pour répondre aux salariés
- En quoi le fait que le référent « harcèlement » soit désormais représentant de section syndicale le placerait en conflit d’intérêts pour entendre des sujets de harcèlement quelle que soit leur nature : sauf à ce qu’il soit harcelé ou harceleur, son étiquette syndicale n’est pas de nature à l’empêcher de tenir son rôle auprès des salariés.

Responsable Développement RH

- Si pour une raison ou une autre, il devait être considéré que l’appartenance syndicale place nécessairement un membre du CSE en situation de conflit d’intérêts, il faudrait considérer que cela vaut aussi alors pour des cas de harcèlement sexuel. Or, en décidant qu’un membre du CSE devait être désigné référent, le législateur a donc considéré qu’une appartenance syndicale n’empêchait pas de le tenir
- Question à se poser : quelles explications donne les membres du CSE sur l’existence de ce conflit d’intérêts ?

Il faudra poser les règles pour le futur, en ce qui concerne le référent harcèlement sexuel et moral du CSE et que tout soit défini avant les prochaines élections.

Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

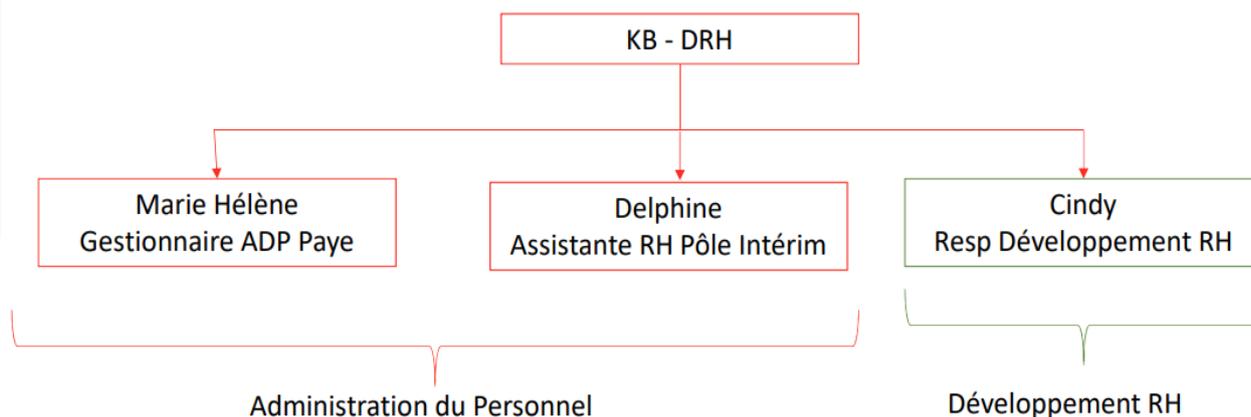
12. Embauche CDI : fin d'année et début 2023.

Tous les CDD et CDI qui partent sont remplacés.

Comme évoqué lors de la marche de la société en début de séance, tant que le schéma directeur n'est pas complètement défini, il n'y aura pas de nouvelles embauches.

13. Présentation des missions de la Responsable développement RH.

ORGANISATION DU FIN 2022



Responsable Développement RH

● MISSIONS PRINCIPALES

- Concevoir, piloter et assurer le suivi de projets RH transversaux, en relation avec d'autres fonctions ou départements de l'entreprise. Est donc associé(e) à la transformation sociale de l'entreprise
- Développer le bon niveau de performance des collaborateurs (savoir faire technique, connaissances, aptitudes intellectuelles, savoir être...) afin de maintenir leur employabilité et de développer leur efficacité
- Contribuer à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise



Responsable Développement RH

● MISSIONS

● Conception, pilotage et suivi des projets RH

- Analyse des activités et des processus RH,
- Recueil auprès des directions de leur vision et de leurs attentes en matière de projets RH
- Evaluation des résultats et comparaison avec les objectifs définis, reporting auprès de la hiérarchie sur les conditions de déroulement des projets
- SIRH : mise en œuvre des outils de reporting et d'évaluation des actions RH (tableaux de bord, bases de données), gestion des compétences,
- Communication : assurer une communication efficace et régulière tant sur les projets que sur les opérations ponctuelles
- Données sociales : extraire les données nécessaires à la politique sociale de l'entreprise

Responsable Développement RH

● MISSIONS

● Développer le bon niveau de performance des collaborateurs

- Recrutement : définition et mise en œuvre des outils de sourcing, gestion des candidatures, intégration mobilité interne
- Formation : définition et mise en œuvre du plan de développement des compétences, élaboration du budget, hiérarchisation des actions, choix des solutions digitales, information des IRP

● Contribuer à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise

- Gestion des compétences et des carrières : mise en place d'une GPEC, prise en charge et organisation des entretiens individuels, revue des talents, détection des hauts potentiels, élaboration des plans de carrière et de succession, bilan retraite, élaboration et actualisation des fiches de poste
- Rémunération, avantages sociaux : benchmark du marché, suivi de la masse salariale
- Diversité : mise en œuvre des plans handicap, senior, jeunes, égalité hommes/femmes...
- Conseil opérationnel auprès des managers et des salarié(e)s sur les évolutions professionnelles



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

14. Communication de l'ensemble des événements concernant LSL, du PIPA et autres à l'ensemble des salariés.

Les élus renouvelés leur demandent, que toutes les communications de l'entreprise, les événements du PIPA et autres, soient envoyés sur les boîtes mails personnelles des salariés.

Pour qu'il y ait une équité sur la communication, les salariés ne possédant pas d'adresse mail professionnelles puissent les informations comme les autres.

Toutes les communications qui passent à la télé ne sont pas forcément regardées par tous et les salariés de l'exploitation ne peuvent pas rester devant l'écran pendant leurs heures de travail sans avoir une remarque de leurs supérieurs hiérarchiques.

15. Entrave sur la participation des élus à certaines réunions.

Le représentant syndical et l'élu du site de Machecoul font remarquer qu'ils ne reçoivent pas le lien de connexion aux réunions en dehors des mensuelles.

Les élus souhaitent que ce lien soit envoyé à tous, afin de pouvoir participer à toutes les réunions même si ils ne sont pas sur site.

16. Point comptes CSE par le trésorier.

| SITUATION DES COMPTES NOVEMBRE 2022 | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 |
| Œuvres Sociales et Culturelles | 95541,86 | 73995,94 | 61856,66 |
| Fonctionnement | 16385,69 | 22195,7 | 21712,25 |
| Association sportive | | | |

17. Association Sportive : point référents du CSE.

Un bilan prévisionnel pour l'année 2023 est demandé au référent pour la prochaine réunion du 7 décembre.

18. Point Billetterie.

La commande de madeleine a été reçue et donnée aux salariés.

La commande de linge de maison a été passée le 4 novembre et devrait pas tarder à arriver.

Une commande de parfum sera passée le 24 novembre.



Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

19. Point Distributeur.

Les distributeurs seront retirés le mardi 29 novembre, mais nous n'avons pas l'heure exacte de l'intervention de Cup Service.

Le nouveau prestataire sera prévenu des retraits tout de suite et viendra installer ces machines dès que possible.

Les nouveaux badges à café seront distribués le mardi 24 novembre et les anciens récupérés en même temps.

20. Interrogation des salariés.

Document en annexe de ce compte rendu.

La séance est levée à 16h45

La Secrétaire
Sandra MONNERY

Le Président
Frédéric GRASSART