



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 26 avril 2024

Procès-Verbal du CSE du 30 mai 2024

Président : Frédéric Grassart (Directeur des opérations logistiques) assisté de Kristel Barret (DRH), Sébastien Ruis (REX), Cyrille Averty (REX), Nicolas Martin-Mégel.

Membres élus titulaires présents : Sandra Monnery (secrétaire), Alain Jouan, Aurélien Delorme, Grégory Chiarot (Trésorier), Alexandre Tadej (secrétaire adjoint), Mickaël Lemaire, Stéphanie Hugonnard Bruyère, Devincenzi Sophie.

Membres élus suppléants présents : Jordan Le Moller.

Représentant Syndical UNSA : Jonathan Da Costa.

Représentant Syndical CFDT : Bastien Huchon

La séance est ouverte à 9h30

1. Validation du Procès-Verbal du 25 avril 2024.

Le Procès-Verbal a été validé à l'unanimité des membres présents.

2. Validation du PV du 6 mai.

Le Procès-Verbal a été validé à l'unanimité des membres présents.

3. Marche de la société.

Activités à S22 :

- STV : Tx R : 77% (-3% vs M-1) : Entrepôt à jour. Activité autour de 60-80kp/jour. Anticipation disponible env. 500kp
- GXO : Tx R : 86% (= M-1) : Entrepôt à jour. Activité autour de 50-70kp/jour. Anticipation disponible env. 400kp
- BLO : Tx R : 70% (-8%) : retard à 170kp (en baisse). Augmentation de la capa entre 50-60kp/j. Objectif de faire de l'anticipation sur Juin.
- MCL : Tx R : 87% (-9%) : Entrepôt à jour. Activité autour de 1200-1500v/j. Préparation de l'opération Collège env/ 15000v



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

- Volume de réception très variable par site (décalage des livraisons fournisseur + grève aux ports)

Sujet Bâtiments :

- STV : Planning tenu : Organisation planning de Mise à Disposition Anticipée de la cellule 6 aujourd'hui
- AUT : Décalage du planning de coulage du dallage suite aux intempéries. Attente mise à jour du planning pour une livraison début Septembre

Autrèche :

- Passage de commande du rackage + Organisation de l'implantation cette semaine
- Attente planning pour caler la gestion des volumes de réception et le planning de déménagement.

Sujet Mécanisation :

- Démarrage du chantier : montage de la structure de la mezzanine
- Fin négociation des bacs de stockage, validation des options sur les tunnels de lecture code barre et système de dé-palettisation automatique

Sujet Transport :

- Test à lancer sur la récupération de produits usagés en magasin à destination d'une entreprise spécialisée (revente, recyclage, destruction)

Activité :

MAGASIN :

- A périmètre comparable comparable (même nombre de magasin et surface de vente équivalente):
 - o Mois d'Avril -5.93 % VS 2023
 - o Cumul depuis ce début d'année à -2.30% (-0.89% en M-1) VS 2023
- Avec le non comparable (toute activité avec les nouveaux magasins)
 - o Mois de d'Avril +4.04 % VS 2023
 - Cumul depuis ce début d'année à +5.23% (+5.69% en M-1) VS 2023

ACTIVITE LSL :

- **LSL Réception** : Globale LSL : +16% et en fort décalage avec le budget

MCL (-26%) en lien avec la réduction de la production, STV (+61%) et PDA (+88%) décalage des arrivées conteneur (grève aux ports)

Étiquettes de lignes	2023		2024		Um	
	In	In	Budget In		23 VS 24	24 VS Budget
janv		5 375 230	5 084 267	7 553 965	-5,41%	-32,69%
févr		3 816 774	5 498 575	2 877 909	44,06%	91,06%
mars		4 138 080	4 846 659	6 229 075	17,12%	-22,19%
avr		3 510 547	4 073 758	2 057 970	16,04%	97,95%
Total général		16 840 631	19 503 259	18 718 919	15,81%	4,19%



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

- **LSL Préparation/Expédition** : Globale LSL : +3.74%

STV (+9%) en lien avec les ouvertures de magasins GoSport, MCL (-24%) lié au marché tendu du vélo, PDA(0%)

Étiquettes de lignes	LSL - Um		LSL - UvC				Total général		Um		UvC	
	2023	2024	2023		2024				23 VS 24	24 VS Budget	23 VS 24	24 VS Budget
	Out	Budget Out	Out	Out	Budget Out	Out						
janv	3 478 338	5 655 158	3 840 143	4 333 528	6 877 219	4 586 097	28 770 483	10,40%	47,26%	5,83%	-33,31%	
févr	3 304 249	3 957 586	4 209 040	4 373 987	4 821 559	5 313 215	25 979 636	27,38%	-5,97%	21,47%	10,20%	
mars	4 316 527	3 284 795	4 503 695	5 793 640	4 583 470	5 691 393	28 173 520	4,34%	-27,06%	-1,76%	24,17%	
avr	2 989 484	4 798 210	4 929 762	4 366 240	6 396 220	6 635 323	30 115 239	64,90%	-2,67%	51,97%	3,74%	
Total général	14 088 598	17 695 748	17 482 640	18 867 395	22 678 469	22 226 028	113 038 878	24,09%	1,22%	17,80%	-2,00%	

4. Point RH.

EFFECTIFS AVRIL 2024

MOIS	SITE	CDI								TOTAL CDI
		OUVRIER		EMPLOYE		AGENT DE MAITRISE		CADRE		
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
AVRIL	STV	45	52	5	7	14	15	9	7	154
	MCL	14	0	2	0	3	1	2	0	22
	BLO	3	1	2	0	1	3	1	0	11
	TOTAL	62	53	9	7	18	19	12	7	187

MOIS	SITE	CDD								TOTAL CDD
		OUVRIER		EMPLOYE		AGENT DE MAITRISE		CADRE		
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
AVRIL	STV	5	5	0	0	0	1	0	0	11
	MCL	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	BLO	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	TOTAL	8	5	0	0	0	1	0	0	14

CPROF - CAPPRENTISSAGE					TOTAL CPRO + APP
OUVRIER		EMPLOYE			
HOMME	FEMME	HOMME	FEMME		
1	0	0	1	2	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	
1	0	0	1	2	

TOTAL	TOTAL HOMME	TOTAL FEMME
167	79	88
24	23	1
12	8	4
203	110	93

3 Entrées CDD (2 STV + 1 Blois)
0 Sortie



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

AVANCEMENTS RECRUTEMENTS EN VUE D'AUTRECHE

26/3 : Forum emploi x Partnaire à La Chaussée Saint Victor
 18/4 : [Jobdating](#) agence Partnaire
 16/5 : 24h de l'emploi à Blois
 4/6 : Stade vers l'emploi x France Travail à Château Renault
 6/6 : [Jobdating](#) x Partnaire sur le site LSL
 5/9 : 24h de l'emploi à Tours

Interview Frédéric à la radio France Bleu x Partnaire
 Campagne de Flyers / Communication écrans Auchan
[Loginov](#) : 18/6 au 21/8 (cf STV par le passé)

AVANCEMENTS RECRUTEMENTS EN VUE D'AUTRECHE CDD/CDI

	2020	2023	03/2024	04/24	05/24	06/24	Total général
Agent Admin Exploit - NIV1		1				1	2
CDD						1	1
CDI		1					1
Agent Logistique Gestion des S		2				1	3
CDD						1	1
CDI		2					2
Chef d'Equipe		2					2
CDI		2					2
Coordinateur Flux Qualité		1	1				2
CDI		1	1				2
Niv I - Cariste flux prép		2	1				3
CDI		2	1				3
Niv I - Prép -> Formateur					1		1
CDI					1		1
Niv I - Prép cariste poly		1					1
CDI		1					1
Niv I - Prép de commandes						2	2
CDI						2	2
Pilote Flux Expédition				1			1
CDD				1			1
Responsable d'exploitation	1						1
CDI	1						1
Total général	1	9	2	1	1	4	18



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

AVANCEMENTS RECRUTEMENTS EN VUE D'AUTRECHE INTERIM

Agence	Poste
1PACTA	Préparateur
1PACTA	Préparateur
1PACTA	Préparateur
DerichebourgA	Préparateur
DerichebourgA	Préparateur
ManpowerA	Préparateur
PartnaireA	Préparateur
SovitratA	Préparateur
SupplayA	Préparateur

FICHER ANOMALIES CARISTE

- Le fichier Suivi des anomalies a fait l'objet d'une information / consultation lors du CSE mensuel en date du 28/06/2023. Il a été inséré dans le RGPD au même titre que l'ensemble des documents de suivi contenant des données personnelles.
- Le document RGPD a fait l'objet d'une information en date du CSE mensuel en date du 29/11/2023 au titre du traitement des données personnelles. Outre son inscription dans le procès-verbal du CSE pré-cité, ces informations ont été communiquées à l'ensemble des salariés par voie électronique et sa mention est insérée dans le contrat de travail de chacun de nos collaborateurs recrutés.
- Règlement CNIL – article 12 : <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees/chapitre3#Article12>

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

5. Information en vue de la consultation relative à un projet de modification du contrat de travail en vue de modifier la structure de la rémunération et revoir la périodicité du versement de la prime des Agents de Maintenance.

INFO - CONSULTATION

EVOLUTION PRIME EXPLOITATION AGENT DE MAINTENANCE

30 MAI 2024



ORDRE DU JOUR

- *Information en vue de la consultation relative à un projet de modification du contrat de travail en vue de modifier la structure de la rémunération et revoir la périodicité du versement de la prime aux agents de maintenance.*

- *Information liée à une dénonciation d'usage partielle relative :*
 - *aux modalités de calcul et la périodicité de la prime actuellement trimestrielle pour les salariés acceptant de signer un avenant à leur contrat de travail*
 - *aux modalités de calcul de la prime actuellement trimestrielle pour les salariés qui n'accepteront pas de signer leur avenant à leur contrat de travail*



PROPOSITION DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ *Modalités actuelles :*

- *Prime de 475€ versée trimestriellement et qui n'est pas directement liée à la performance et au travail fourni par le collaborateur*
- *Critère actuel calculé trimestriellement = $\frac{\text{Somme des pièces expédiées de tous les Sites LSL}}{\text{Somme des temps travaillés de tous les sites LSL}}$*

➤ *Proposition de modification du contrat de travail :*

- *Prime de performance pouvant atteindre 250€/mois brut*
- *Dont les critères d'obtention sont en lien direct avec le travail fourni par le collaborateur*

INFORMATION SUR UN PROJET DE DENONCIATION D'USAGE



- *Pour les salariés acceptant de signer un avenant à leur contrat de travail :*
 - *Projet de dénonciation d'usage lié aux modalités de calcul et aux périodicités de versement de la prime actuellement trimestrielle*
 - *L'application des modalités s'appliqueront au 1er du mois suivant la signature de l'avenant au contrat de travail*

- *Pour les salariés n'acceptant pas de signer un avenant à leur contrat de travail :*
 - *Projet de dénonciation d'usage lié aux modalités de calcul de la prime actuellement trimestrielle*
 - *La dénonciation de cet usage sera effective à compter du 1er septembre 2024 date à partir de laquelle les nouvelles modalités de calcul s'appliqueront*
 - *Conformément à la procédure, chacun des salariés concerné recevra une confirmation de cette information par écrit*
 - *Le montant de la prime restera inchangé soit 475€ brut et sera versée trimestriellement (Pas de réintégration d'une partie de ce montant dans le salaire de base)*

AGENT DE MAINTENANCE



	Objectif	Descriptif	Répartition de la prime
Collectif	Moyenne pondérée des critères	Sur la base de plusieurs évaluations mensuelles réalisées par les équipes maintenance ou d'exploitation sur les critères : Gestion des salles de charges, gestion des déchets, déchargement et contrôle des entrées marchandises, gestion des zones de stockage extérieures	225€
Collectif	Moyenne pondéré des critères > 90%	Si la moyenne des évaluation dépasse 90% des objectifs fixés, le palier de 25€ est atteint sinon 0€	25€

Somme du montant obtenu x (temps de présence + CP/récup du mois)/temps de présence théorique du mois = montant à percevoir



RECAPITULATIF DES INDICATEURS VS 2021

1. Ecart de rémunération
entre les Hommes et les Femmes



2. Ecart de taux d'augmentation



2022 VS 2023

Votre résultat final est
écart favorable aux hommes **0,3%**
 Votre note obtenue est **39/40**

Votre résultat final est
écart favorable aux hommes **0,3%**
 Votre note obtenue est **39/40**

2022 VS 2023

Votre résultat final est
écart favorable aux femmes **0,8%**
 Votre note obtenue est
** mesures de correction prises
en compte **20/20**

Votre résultat final est **0 %**
Egalité
 Votre note obtenue est
** mesures de correction prises
en compte **20/20**

RECAPITULATIF DES INDICATEURS VS 2021

3. % de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité

2022 VS 2023

Votre résultat final est **100%**
Votre note obtenue est **15/15**

NON CONCERNÉS
EN 2023

4. Nb de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 + hautes rémunérations

2022 VS 2023

Votre résultat final est **3**
les hommes sont sur-représentés
Votre note obtenue est **5/10**

Votre résultat final est **3,7**
les hommes sont sur-représentés
Votre note obtenue est **5/10**

NOUVEL INDICATEUR ET SCORE FINAL 2021

5. Ecart de taux de promotion



2022 VS 2023

Votre résultat final est **6,2%**
écart favorable aux hommes
Votre note obtenue est **5/15**

Votre résultat final est **3,7 %**
écart favorable aux hommes
Votre note obtenue est **10 /15**

SCORE FINAL

2022

Index égalité femmes-hommes en 2023 (au titre des données 2022)
✓ Votre résultat total est **84/100**.
84 points sur un maximum de 100 pouvant être obtenus.

2023

Index égalité femmes-hommes en 2024 (au titre des données 2023)
✓ Votre résultat total est **87/100**.
87 points sur un maximum de 100 pouvant être obtenus.

8 Votants : 2 favorables, 1 défavorable et 5 sans avis. 1 dans l'impossibilité de se prononcer.

Alain ne peut pas donner d'avis pour cette consultation, parce qu'il n'a pas reçu les documents sur ses adresses mail ajouan@intersport.fr et jouancelsl@gmail.com comme cela avait été convenu avec le service RH. Cela est également d'usage depuis de nombreuses années.

Il explique aussi qu'il lui est déontologiquement impossible de donner un avis sans avoir eu la possibilité de dialoguer en amont avec les salariés concernés par cette réforme.

Gregory déplore également être dans l'impossibilité de consulter les informations préalables sur l'adresse utilisée par le service RH.



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

Kristel indique que l'ensemble des documents ont été envoyés sur les adresses email CSE dédiée à cet usage et que l'envoi a été effectué de la même manière à tous les membres du CSE. Le choix de ne pas utiliser les adresses dédiées au CSE appartient à Alain Jouan et Grégory Chiarot et il est personnel. Il est arrivé que les documents soient envoyés uniquement sur l'adresse CSE, comme il est arrivé qu'ils soient envoyés à l'adresse ajouan@intersport.fr en plus de l'adresse CSE. Cette dernière est utilisée systématiquement et pour tous les CSE. De cette manière, il est impossible d'oublier un destinataire.

Sandra préfère donner un vote sans avis parce qu'elle estime que certaines tâches ne sont pas mesurable et donc par conséquent compliquée à quantifiée.

Le CSE remarque le travail de qualité de Cindy.

Suspension de séance 10h48

Reprise de séance 10h55

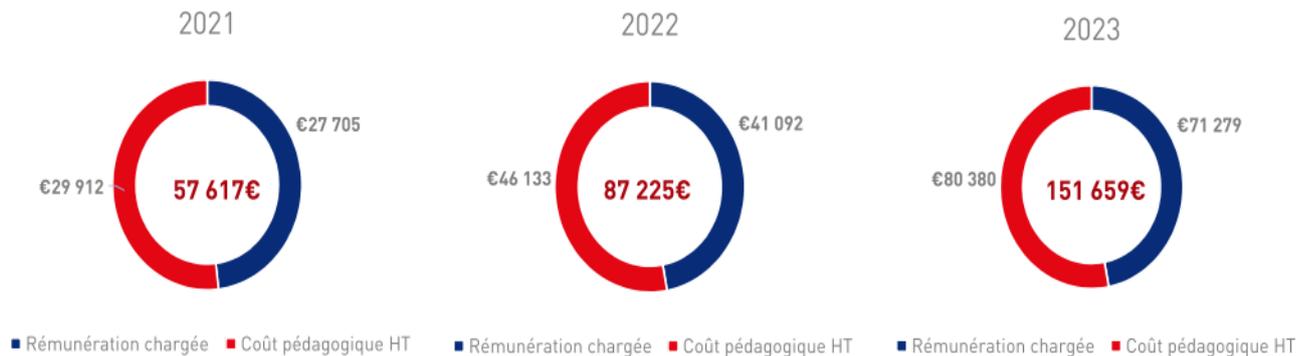
6. Information en vue de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

BILAN PDC 2023

MONTANT FORMATION 2023



EVOLUTION DES MONTANTS FORMATION SUR 3 ANS



RÉPARTITION DES COÛTS PAR TYPE DE FORMATION 2023

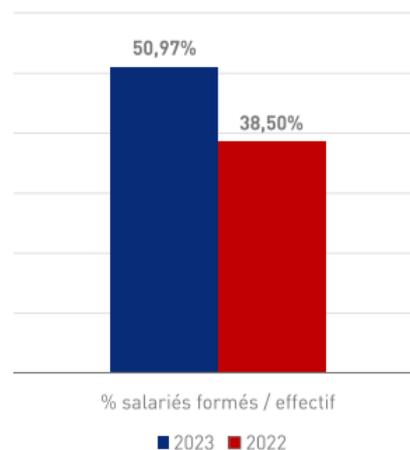
Typologie	Heures	Coûts pédagogiques	Rémunération chargée	Coût total
Bureautique	224h	6 500 €	6 178 €	12 678 €
CACES / PEMP	745,5h	22 557 €	15 503 €	38 061 €
Habilitation électrique	98h	3 178 €	2 394 €	5 572 €
Informatique	21h	1 690 €	581 €	2 271 €
Management - Communication - Soft skills	721h	23 700 €	21 624 €	45 324 €
Sécurité	743h	15 604 €	16 610 €	32 214 €
SST	231h	3 952 €	5 342 €	9 293 €
Veille sociale / RH	80,5h	3 200 €	3 045 €	6 245 €
Total général	2 864h	80 380 €	71 279 €	151 659 €

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

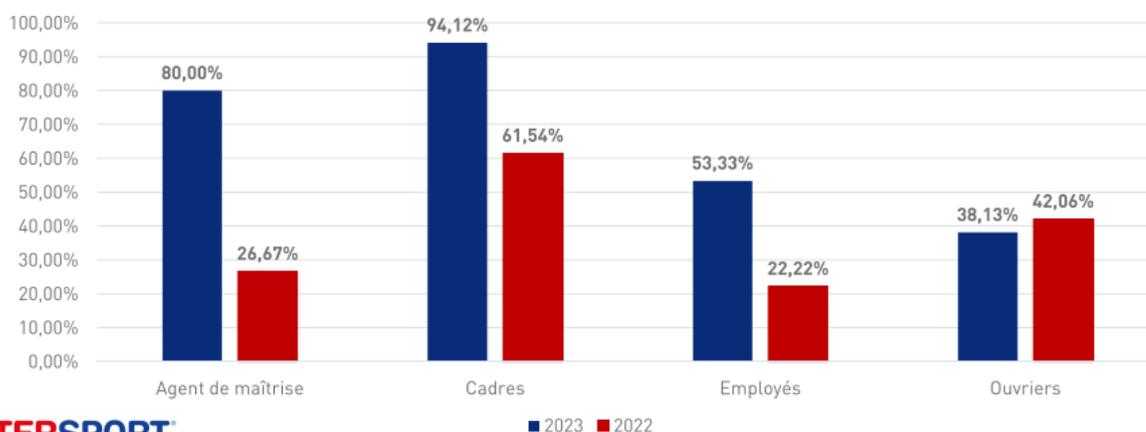
SALARIES FORMES VS BUDGET DÉPENSÉ

	Total
Salariés formés	105
Nombre d'actions de formation (prévisionnel)	168
Nombre d'actions de formation (réel)	169
Budget 2023	150 000€
% budget dépensé	101,11%
Coût pédagogique	80 380,51 €
Effectif	206
% salariés formés / effectif	50,97%



FORMATIONS 2023 PAR CSP

	Agent de maîtrise	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
Salariés formés	28	16	8	53	105
Coût pédagogique	31 844,47 €	12 983,10 €	7 799,35 €	27 753,59 €	80 380,51 €
Effectif	35	17	15	139	206
% salariés formés / effectif	80,00%	94,12%	53,33%	38,13%	50,97%

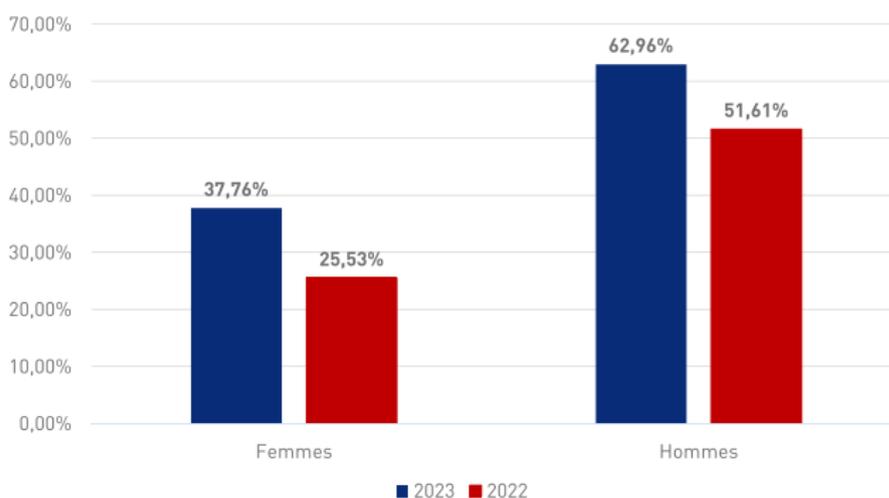


Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

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

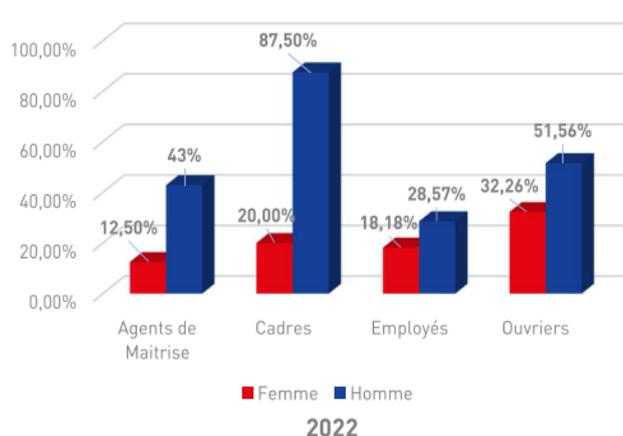
FORMATIONS 2023 PAR SEXE

	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	37	68	105
Coût pédagogique	22 409,29 €	57 971,22 €	80 380,51 €
Effectif	98	108	206
% salariés formés / effectif	37,76%	62,96%	50,97%



FORMATIONS 2023 PAR SEXE ET CSP

CSP	Agents de Maîtrise		Cadres		Employés		Ouvriers		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Salariés Formés	11	17	6	10	1	7	19	34	105
Coût pédagogique	9 529,61 €	22 314,86 €	2 208,33 €	10 774,77 €	40,00 €	7 759,35 €	10 631,35 €	17 122,24 €	80 380,51 €
Effectif	19	16	5	12	9	6	65	74	206
% salariés formés / effectif	57,89%	106,25%	120,00%	83,33%	11,11%	116,67%	29,23%	45,95%	50,97%

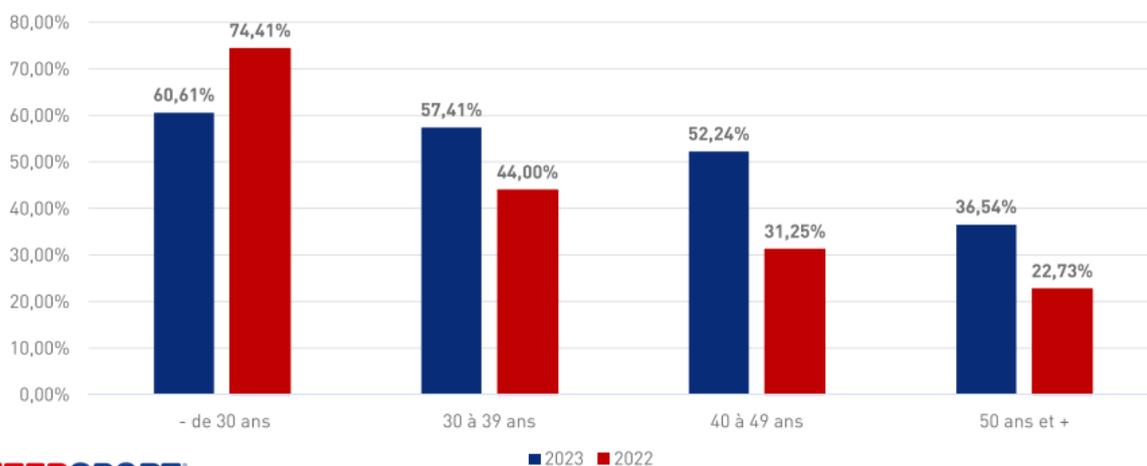


Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

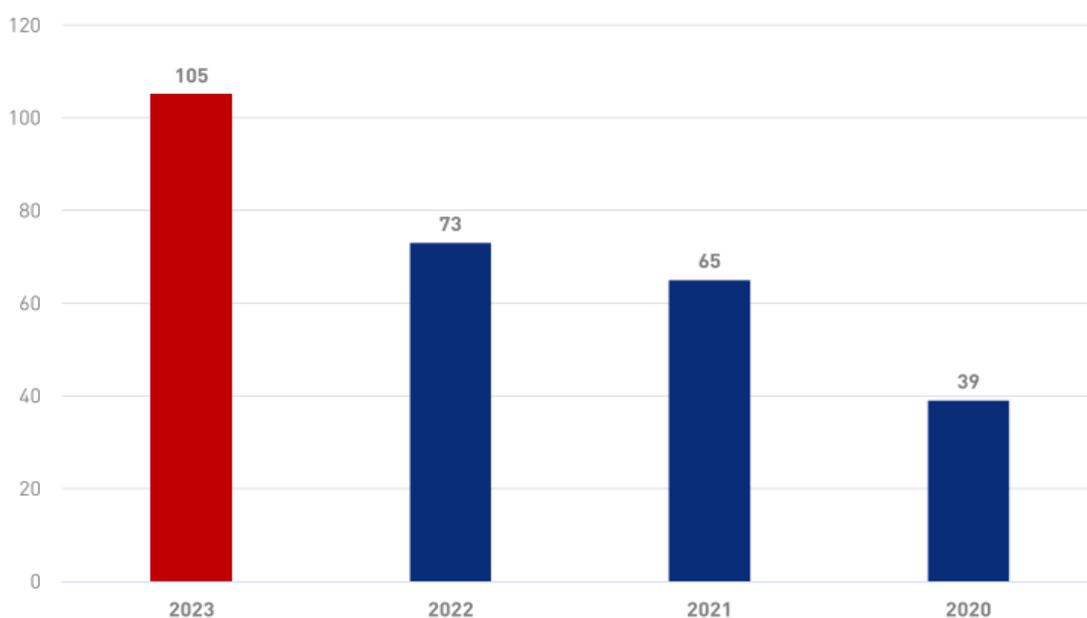
Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

FORMATIONS 2023 PAR AGE

	- de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et +	Total
Salariés formés	20	31	35	19	105
Coût pédagogique	7 880,46 €	21 992,01 €	34 022,42 €	16 485,62 €	80 380,51 €
Effectif	33	54	67	52	206
% salariés formés / effectif	60,61%	57,41%	52,24%	36,54%	50,97%



EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS FORMÉS





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

CPF + TRANSITION PRO (EX CIF) + VAE + ALTERNANCE

- 0 demande de CPF sur temps de travail
- 3 demandes de transition PRO :
 - 3 demandes acceptées LSL
 - 2 validées Transition PRO et 1 refus
- 0 demande de VAE
- 1 demande alternance TESMEL en 2023 sur 2024 : 1 demande acceptée

PERSPECTIVES 2024

BUDGET ENGAGÉ SUR 2024

STV	MCL	BLO
34 942€	6 652€	1 128€
78 actions de formation	11 actions de formation	1 action de formation



Typologie	Actions	Nbr à former initial	Heures	Nbr à former recyclage	Heures	Durée totale	Coût unitaire moyen	Total coûts pédagogiques	Total coût rémunérations
NON OBLI	CACES 1A	3	14			42			1 050 €
NON OBLI	CACES 3			2	14	28	450 €	900 €	700 €
NON OBLI	CACES 5	5	28	13	14	322	450 €	5 850 €	8 050 €
NON OBLI	NACELLE			2	21	42	850 €	1 700 €	1 050 €
NON OBLI	FORMATEUR SST MULTI-SITE	1	56			56	1 400 €	1 400 €	1 400 €
OBLI	SST			5	7	35	300 €	1 500 €	875 €
OBLI	HABILI ELEC			1	10,5	10,5	350 €	350 €	263 €
OBLI	RACK de stockage REPORT N-1	1	7			7	750 €	750 €	175 €
	TOTAL	10	105	23	66,5	542,5		12 450 €	13 563 €

COUT TOTAL 26 013€ + 34 942€ ENGAGES

La secrétaire demande à quoi correspond la ligne « formateur SST multi-site ». Cindy répond qu'Hervé va devenir formateur SST.

Sandra fait remarquer à la direction qu'elle avait demandé l'année dernière à faire cette formation pour pouvoir être formatrice SST dans l'entreprise. Frédéric lui avait dit à ce moment-là que c'était compliqué, qu'il fallait dépendre d'un organisme agréé pour pouvoir faire les formations.

Cindy a précisé qu'il y avait deux solutions pour être formateur SST dans une entreprise, soit être en lien avec un organisme agréé de formation, soit prétendre de 56h de formation par an.

Sandra est vraiment déçue par la direction sur ce sujet, et fait remarquer à celle-ci que c'est à « la tête du client » pour évoluer dans l'entreprise.

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

SITE DE MACHECOUL

PERSPECTIVES FORMATIONS 2024



Typologie	Actions	Nbr à former initial	Durée totale	Nbr à former recyclage	Durée totale	Heures totales	Coût unitaire moyen	Total coûts pédagogiques	Total coût rémunérations
NON OBLI	CACES 1A	2	14	3	14	70	400 €	2 000 €	1 750 €
NON OBLI	CACES 5	2	28	3	14	98	450 €	2 250 €	2 450 €
NON OBLI	FORMATEUR	2	21			42	1 400 €	4 200 €	1 050 €
NON OBLI	MANAGEMENT DE PROXIMITE	2	21			42	1 400 €	4 200 €	1 050 €
OBLI	SST	1	14	2	7	28	150 €	450 €	700 €
OBLI	HABILI ELEC	2	21			42	500 €	1 000 €	1 050 €
TOTAL		11	119	8	35	322		14 100 €	8 050 €

COUT TOTAL 22 150€ + 6 652€ ENGAGES

SITE DE BLOIS

PERSPECTIVES FORMATIONS 2024

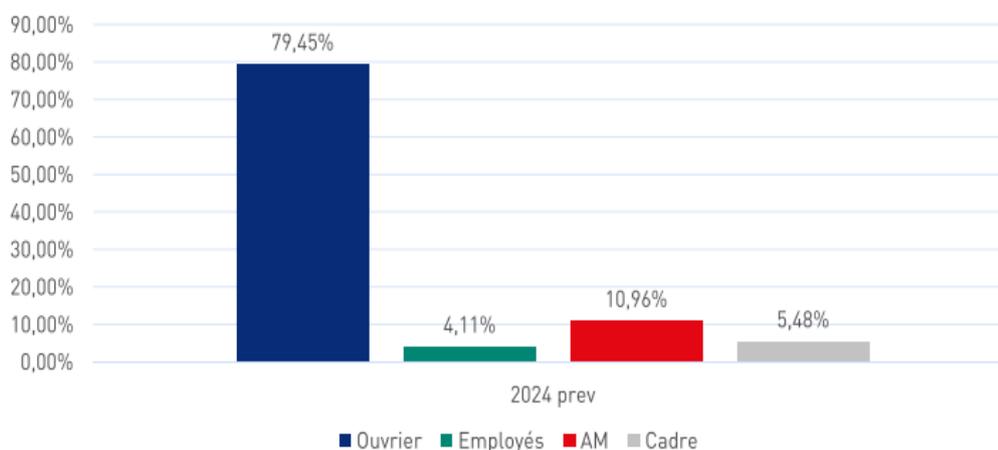


Typologie	Actions	Nbr à former initial	Durée totale	Nbr à former recyclage	Durée totale	Heures totales	Coût unitaire moyen	Total coûts pédagogiques	Total coûts rémunérations
NON OBLI	CACES 1A	10	14			140	500 €	5 000 €	3 500 €
NON OBLI	CACES 5	5	28			140	550 €	2 750 €	3 500 €
NON OBLI	Nacelle	2	21			42	1 000 €	2 000 €	1 050 €
NON OBLI	FORMATEUR	1	21			21	1 400 €	4 200 €	525 €
OBLI	SST	4	14	1	7	63	200 €	1 000 €	1 575 €
OBLI	HABILI ELEC	2	21			42	500 €	1 000 €	1 050 €
TOTAL		24	119	1	7	448		15 950 €	11 200 €

COUT TOTAL 27 150€ + 1 128€ ENGAGES

PREVISIONNEL FORMATION 2024 PAR CSP

	Ouvrier	Employé	AM	Cadre	Total
Salariés formés prévisionnel (1 = 1 action de formation)	58	3	8	4	73/77
% salariés formés prévisionnel / total actions formation	79,45%	4,11%	10,96%	5,48%	100%



BUDGET PREVISIONNEL FORMATION LSL 2024

Budget 2024 : 120 000€

Site	Coût total obligatoires	Coût total non obligatoire
Coût total déjà dépensé	42 722€	
STV	3 913€	22 100€
MCL	3 200€	18 950€
BLO	4 625€	22 525€
PREVISIONNEL	11 738€	63 575€
TOTAL PREVISIONNEL	75 313€	
TOTAL DEPENSES + PREV	118 035€	

➔ **77 278€ restants à fin mai**

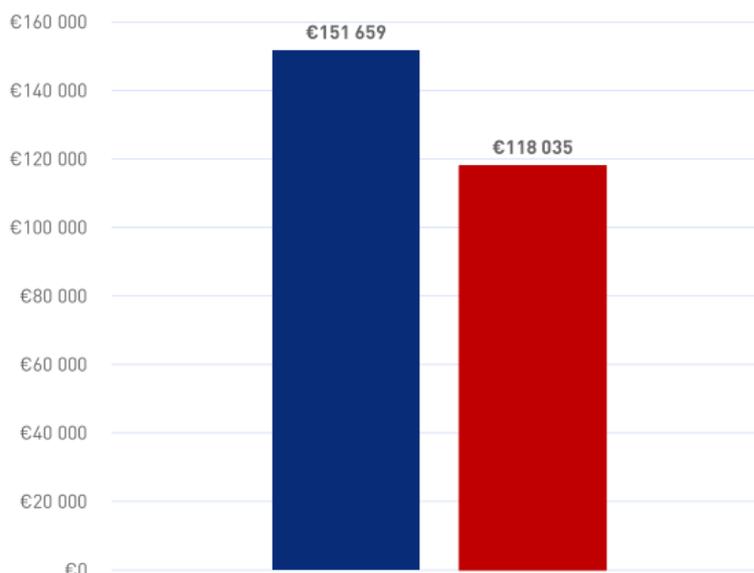
Obligation formation 0,5% de la MS (accord branche) soit :
 - MS 2023 6 469 243€ = 32 346€

Soit 87 654€ et 271% de plus que notre obligation !



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

MONTANT FORMATION RÉEL 2023 VS PRÉVISIONNEL 2024



CPF + TRANSITION PRO + VAE + ALTERNANCE

- 1 demande de CPF sur temps de travail : 1 refusée sans lien avec le poste de travail
- 1 demande de Transition PRO : 1 acceptée en attente accord/refus Transition PRO (organisme)

- Demandes futures prévisionnelles :
- 1 VAE + 1 transition pro

INFORMATION / CONSULTATION POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

PLAN D'AMÉLIORATION DES PERFORMANCES INDIVIDUEL

30 MAI 2024



OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

Le Plan d'Amélioration des Performances individuel (PAP) est un outil motivant dont l'objectif est d'accompagner les collaborateurs à atteindre leurs objectifs de performance quand ceux-ci ne sont pas au rendez-vous.

Il permet d'instaurer un échange régulier, constructif et structuré entre le collaborateur et son manager permettant de suivre l'avancement de la démarche.

Parfois, un besoin de structure, d'organisation, de compréhension ou de formation se cache derrière de mauvaises performances. Il suffit alors tout simplement d'encadrer ou d'accompagner d'avantage certaines activités pour que les individus concernés s'épanouissent et participent activement à la réussite de l'entreprise.

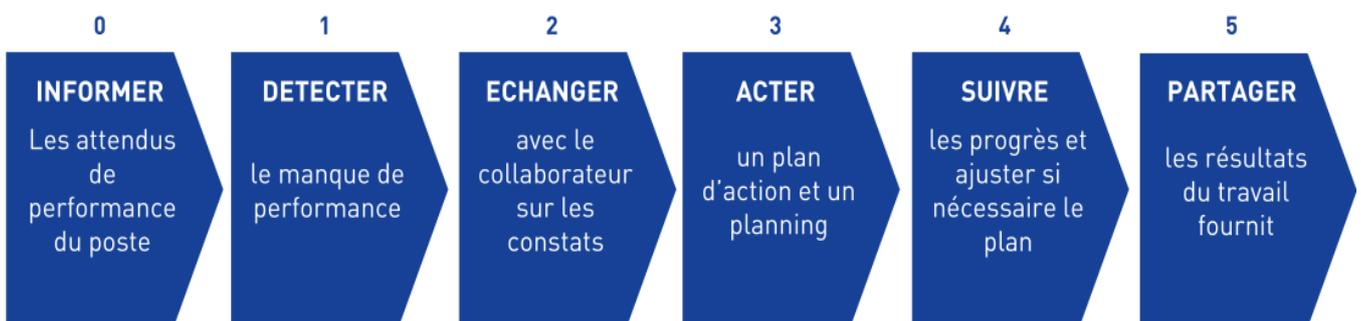
Il est important que le collaborateur s'investisse dans cette démarche d'accompagnement. Son implication facilitera l'atteinte de ces objectifs personnels et contribuera à l'atteinte des objectifs collectifs.

C'est l'un axe très important d'investissement de l'entreprise dans le cadre de notre politique managériale que nous souhaitons mettre en œuvre dès à-présent et qui permet d'accompagner les collaborateurs en difficultés.

LA DÉMARCHE



- Démarche en 6 étapes lancée par le chef de service :



Cette démarche :

- Pourquoi : Constat d'une qualité et/ou d'une production du travail n'atteignant pas les attendus du poste qui seront communiqués et tenus à jour par les chefs de service.
- Pour qui : Tous les collaborateurs de l'entreprise peuvent être concernés
- Par qui : Démarche réalisée par les responsables hiérarchiques des personnes concernées
- Comment : Le contenu du plan d'action sera adapté à la situation du collaborateur.



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

L'OUTIL

Le plan d'amélioration des performance individuel est un outil basé sur un fichier Excel.
Il permet de formaliser :

- 1 - La première réunion d'échange avec le collaborateur qui fixe :
 - Le plan d'action
 - Le planning
 - Les objectifs à atteindre
 - Les moyens d'accompagnement et/ou de formation
- 2 - Les réunions de suivi d'avancement (définies dès la première réunion)
- 3 - La réunion de partage des résultats et le bilan de la démarche

FIABILITÉ & MODERNISATION DES OUTILS : Confiance

- Amélioration continue externalisation Paye
- Amélioration Empowill
- Nouvelle GTA : dernier trimestre 2024 => Premier trimestre 2025
 - Présentations des prestataires
 - Choix de la solution début octobre => ASYS
- Réflexions SIRH => en attente des orientations du Siège



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

DEVELOPPEMENT RH & EMPLOYABILITÉ

- *Renforcer les bases* : Campagne EA + EP structurée et exploitée (Formation & Evolutions) => Evolutions des Supports 2023
- *Transparence Information / Communication* : Evolution BSI
- *Orientations formations* : identifier le besoin en formation, apporter de nouvelles compétences et/ou limiter le départ de salariés peu ou pas formés (ex : conseil CPF, orienter, conseiller)
- *Projet Compétences* : identifier les parcours possibles, comprendre les attendus tant techniques qu'en termes de règles de collaboration nécessaires pour occuper un emploi => donner des perspectives d'évolution des salariés au sein de l'entreprise et leur permettre de les comprendre (GEPP)



DEVELOPPEMENT RH & EMPLOYABILITÉ

- *Projet Intégration* : développer un accueil inclusif et qualitatif
- *Projet Handicap* : ouvrir les portes, informer et s'informer, développer une politique handicap inclusive
- *Projet Senior* : S'interroger sur la maturité aux postes de travail et les réponses à apporter en conséquence (CET)
- *Proximité et accompagnement* : renforcement action sociale



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

9 Votants : 5 Défavorables, 4 favorables

Alain explique son avis défavorable par trois raisons essentielles :

- **Les seniors ne sont pas « des salariés à maturité tel des fruits » mais des salariés qui auront besoin du fait de l'allongement de l'âge légal de retraite à des aménagements de fin de carrière. Dans cette présentation, l'accent n'est pas assez mis sur ce sujet.**
- **Sur le suivi de la performance, Alain indique que la performance n'est pas seulement mesurée par la productivité mais également par l'exactitude des tâches, le présentisme, l'esprit collectif et la liberté d'expression qui permet de s'exprimer en toute liberté sur tous les sujets de l'entreprise.**
- **Le budget formation en euros est surtout utilisé par les salariés les plus diplômés ou ayant des responsabilités. Il demande une vraie GEPP en lien avec les besoins futurs.**

Kristel précise que :

- **Les discussions qui doivent avoir lieu au titre d'un accord éventuel sur un Compte Epargne Temps prévoient d'ores et déjà l'intégration d'aménagements. Ce sujet a déjà fait l'objet de discussions avec la CFDT qui doivent reprendre afin de pouvoir finaliser le projet.**
- **La notion de qualité est bien présente dans la présentation au titre du suivi de performance**
- **L'affectation du budget Formation varie d'une année à l'autre. Tandis qu'il peut davantage être affecté à certains lors d'une année, il privilégiera d'autres types d'actions la suivante. Il est évident que l'évolution du site impliquera dans les années à venir une adaptation des compétences des ouvriers et le plan de développement des compétences inclura nécessairement les besoins en conséquence.**

7. Présentation des évolutions sur la tablette des chefs d'équipes.

Il n'y a pas eu de nouvelles évolutions, hormis la numérisation des feuilles incident/accident.

Il est demandé Kristel de fournir les documents AT et la feuille de soin pour les salariés étant en accident afin qu'ils ne fassent pas l'avance des frais.

Alexandre indique que la feuille de soin n'est pas toujours remise au départ du salarié alors que la loi est très claire sur ce sujet.

8. Point sur travaux St Vulbas et Machecoul.

Alain indique, en tant que référent du CSE aux différents plans de prévention, que nous avons définis collectivement d'être très attentifs à la co-activité lors des travaux.

Des risques induits par les travaux et la co-activité ont été identifiés ; Un DGI dernièrement a été fait par le CSE sur le risque de chute de palettes Europe empilées à plus de 4m sans coupure de la circulation sur la zone concernée.

Lors du changement des RIA, des salariés piétons passaient sur la zone de travaux.

Il indique également qu'il n'a pas eu toutes les informations sur les ouvertures entre l'ancien et le nouvel entrepôt alors qu'il y a eu un risque important d'incendie et de chute de palettes.



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

9. Différence de montant de prime entre signataires et non signataires de l'avenant.

Nous n'avons pas le droit de modifier un contrat de travail sans signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant prévoit un passage à une prime mensuelle de 250 €. Si un(e) collaborateur/trice ne souhaite pas le signer, il est libre de le faire.

En revanche, au terme du délai de dénonciation de l'usage du calcul de la prime trimestrielle, les nouvelles modalités de calcul s'appliquent, pas le montant lié à l'usage.

Ce fût l'objet de la présentation effectuée en date du 29/04/2024, date du CSE extraordinaire au cours duquel les dénonciations d'usages ont été effectuées :

Ø *Information liée à une dénonciation d'usage partielle relative :*

- *aux modalités de calcul et la périodicité de la prime actuellement trimestrielle pour les salariés acceptant de signer un avenant à leur contrat de travail*

- *aux modalités de calcul de la prime actuellement trimestrielle pour les salariés qui n'accepteront pas de signer leur avenant à leur contrat de travail*

GDS

	Objectif	Mode de contrôle	Répartition de la prime								
Part individuelle*	- STV/BLO : Basée sur les grilles des ratios inventaire et implantation de chaque personne en fonction du temps passée sur chaque activité - MCL : Basée sur les grilles des ratios inventaire et optimisation de stock de chaque personne en fonction du temps passée sur chaque activité. Moyenne pondérée des 2 ratios individuels = montant obtenu du critère	<table border="1"><thead><tr><th>ratio</th><th>Montant</th></tr></thead><tbody><tr><td>0,85</td><td>30,00 €</td></tr><tr><td>Chq palier 0,1</td><td>3,00 €</td></tr><tr><td>1,25</td><td>150,00 €</td></tr></tbody></table>	ratio	Montant	0,85	30,00 €	Chq palier 0,1	3,00 €	1,25	150,00 €	150€/mois
ratio	Montant										
0,85	30,00 €										
Chq palier 0,1	3,00 €										
1,25	150,00 €										
Part collective	- STV/BLO : Basée sur les grilles des ratios inventaire et implantation du service. - MCL : basée sur les grilles des ratios inventaire et optimisation du service Moyenne des 2 ratios = montant obtenu du critère	<table border="1"><thead><tr><th>ratio</th><th>Montant</th></tr></thead><tbody><tr><td>0,85</td><td>25,00 €</td></tr><tr><td>Chq palier 0,1</td><td>1,30 €</td></tr><tr><td>1,25</td><td>75,00 €</td></tr></tbody></table>	ratio	Montant	0,85	25,00 €	Chq palier 0,1	1,30 €	1,25	75,00 €	75€/mois
ratio	Montant										
0,85	25,00 €										
Chq palier 0,1	1,30 €										
1,25	75,00 €										
Part bonus	Si ratio indiv >=0,85 et ratio collectif >= 0,95 donne 25€ sinon 0€		25€/mois								

Prorata temporis : (Somme du montant obtenu) x (temps de présence + CP+récup du mois)/(temps de présence théorique du mois) = montant à percevoir

**: Remarque : si temps productif du mois est < 35h = Montant basé sur le montant moyen de l'année*

*** : Le mois de Juin sera le 1^{er} mois de calcul de l'objectif « Part Bonus » qui sera éventuellement payé à partir des versement de Juillet*



PROJET LSL 2025

RÉCEPTION – MODALITÉ BONUS 25€

	Objectif	Descriptif	Répartition de la prime STV	Répartition de la prime BLO
Collectif	Grille actuelle	Ratio individuel = montant obtenu du critère	225€	225€
Part Bonus	Délais de traitement des retours	_ Tous les retours sociétaires doivent être traités au plus tard 1 mois après la date de livraison + 2 jours ouvrés. _ Seule le B2C et les retours définis par le Rex seront décomptés. Donne la totalité du montant du critère ou 0€	12,50 €	
Part Bonus	Délais entre la livraison et la validation des réceptions : 95% validé à J+2	_ Seule les livraisons en anomalies définies par le Rex seront décomptées Donne la totalité du montant du critère ou 0€	12,50 €	25€

Somme du montant obtenu x (temps de présence + CP/récup du mois)/temps de présence théorique du mois = montant à percevoir

**: Remarque : si temps productif du mois est < 35h = Montant basé sur le montant moyen de l'année*

*** : Le mois de Juin sera le 1^{er} mois de calcul de l'objectif « Part Bonus » qui sera éventuellement payé à partir des versement de Juillet*

PROJET LSL 2025

PRÉP/CARISTE/EXPE/CONTRÔLE : MODALITÉ BONUS 25€

	Objectif	Descriptif	STV	BLO	MCL	Répartition de la prime
Individuel	Grille actuelle	Ratio individuel = montant obtenu du critère	Selon Grille			225€
Part Bonus	Moyenne ratio de préparation CDI	Moyenne du calcul du ratio préparation sur la base de la grille de prod en vigueur Si ratio indiv prép* >= 0,85 et ratio collectif >= l'objectif = 25€ sinon 0€	0,95	0,92	1,2	25€
Part Bonus	Moyenne ratio de préparation INT	Moyenne du calcul du ratio préparation sur la base de la grille de prod en vigueur. Si ratio indiv prép* >= 0,85 et ratio collectif >= l'objectif 25€ sinon 0€	0,85	0,70	1,15	25€

Somme du montant obtenu x (temps de présence + CP/récup du mois)/temps de présence théorique du mois = montant à percevoir

**: Remarque : si temps productif du mois est < 35h = Montant basé sur le montant moyen de l'année*

**: Pour les opérateurs ne réalisant pas d'activité de préparation il faut que son ratio soit supérieur au minimum de la grille applicable pour leur cas personnel.*

*** : Le mois de Juin sera le 1^{er} mois de calcul de l'objectif « Part Bonus » qui sera éventuellement payé à partir des versement de Juillet*



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 explique qu'à modalités de calcul identiques, activités identiques et intitulé de poste identique, pour un même travail, il ne peut y avoir au sens de la loi, un montant de prime différent. Dans le cas contraire, une discrimination pourrait être démontrée.

10. Fichier des anomalies cariste gestion : information individuelle des personnes concernées.

Nous avons déjà répondu à cette question qui fait double emploi avec la question 18.

Kristel indique que l'information individualisée a été envoyée via les adresses personnelles des salariés concernés.

Alain est circonspect par la méthode utilisée puisque cela ne garantit pas que l'employeur ait l'ensemble des adresses personnelles et que les salariés n'aient pas changé d'adresse.

Rien ne garantit non plus que les salariés aient ouvert ce message ou qu'ils aient identifiés ce message comme d'une importance haute.

Il demande d'avoir le nom des salariés pour lesquels cela est certain qu'ils n'aient pas été avertis afin de prendre en compte cela sur le fichier des anomalies cariste (impossibilité d'apposer le nom). Kristel refuse de donner cette information.

11. Organisation managériale opérationnelle pour les sites pendant la période des congés : backup ? Recrutement ?

Les recrutements sur Blois sont en cours, afin de pallier aux congés.

Pour les autres sites, l'organisation sera la même que les années précédentes.

12. Présentation du nouvel organigramme suite aux nouveaux arrivants.

En cours

13. Comités de Groupe : quelle date ? Les démarches auprès des syndicats ont été faites ?

Kristel indique que la date n'est pas encore définie.

14. Intégration des magasins autour de Blois pour la carte CSE ? magasins Go Sport ?

Nous n'avons pas de réponse des magasins autour de Blois à ce jour.

15. Achat de documentation sur le budget fonctionnement pour le présentoir référent harcèlement.

Cindy et Alain en tant que référents harcèlement, ont réalisé un plan prévisionnel de communication et souhaitent utiliser l'ancien présentoir du CSE afin de mettre de la documentation concernant les différents harcèlements.

La direction participera à l'achat de cette documentation.

Alexandre demande qu'il y ait une équité de communication/documentation sur l'ensemble des sites.



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

16. Maintien de primes pour backup sur poste de titulaires, quelle compensation pour les titulaires sur le dernier trimestre 2023, cadre légal ?

Un geste a été fait pour les primes performances des backups.

Les titulaires demandent également une compensation pour leur prime trimestrielle, comme ça a été fait pour les backups.

Nous rappelons le contexte : la Direction a accepté de faire un geste afin de ne pas pénaliser des personnes qui normalement étaient sur des postes non-soumis à la prime trimestrielle et qui auraient certainement perçu compte tenu de leurs résultats habituels une somme au titre de leur travail. Il serait très malvenu de nous le reprocher à présent.

Alexandre démontre qu'il y a ainsi une discrimination : Puisque des salariés ont pu bénéficier d'un maintien de leur prime, et dans plusieurs cas des montants supérieurs aux primes trimestrielles. Le maintien de la prime doit légalement être faite pour les titulaires des postes, ce geste ayant été octroyé à certaines personnes soumises à la périodicité trimestrielle et donc aux mêmes modes de calcul. Dans le cas contraire cela constituerait une discrimination financière caractérisée.

Alexandre demande à ce que le versement de la prime ait lieu pour tous les agents soumis à cette perte de prime du dernier trimestre.

Kristel répond en invitant à faire les démarches nécessaires via les autorités, après avoir indiqué que la bassesse de cette demande était sans précédent.

17. Signature des chauffeurs sur notre site avant mise à quai, respect de la procédure incendie et registre présence.

Cela permet de gagner du temps sur la présence du chauffeur sur site : il s'avère que le chauffeur fait directement l'accroche décroche et se trouve dans son camion à ce moment précis.

Il se présente dans la foulée pour signer le registre.

La consigne des guides d'évacuation étant de récupérer les chauffeurs présents dans leurs camions, donc pris au passage pour aller au point de rassemblement.

(Frédéric a indiqué en réunion qu'il prend le sujet pour le traiter)

18. Suivi informatique des salariés, usage, contrôles, avertissement CNIL.

Rappelons ici que les éléments portés à notre connaissance relèvent du contrôle du travail effectué et non du flicage comme mentionné dans la question. Savoir ce que fait un collaborateur pendant son temps de travail relève d'un suivi normal de son activité. C'est le travail de base d'un manager dans une entreprise.

Nous disposons des pointages liés à la GTA.

Ensuite et conformément au RGPD présenté lors du CSE du 29/11/2023, nous disposons des informations issus des différents outils comme notifié dans le RGPD envoyé par mail à chaque collaborateur par information individuelle en date du 30/11/2023.

Rappelons le point que j'ai notifié le mois dernier

27



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

- Tous les salariés ont été informés de la mise à jour du document RGPD par mail
- Les nouveaux salariés recrutés ont systématiquement l'information relative au RGPD dans leur contrat de travail

<https://www.droit-travail-france.fr/surveillance-salarie.php#:~:text=Selon%20le%20r%C3%A8glement%20g%C3%A9n%C3%A9ral%20sur,journal%20interne%2C%20courriel%2C%20etc>

<https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees/chapitre3#Article12>

Information Positionnement caméras effectuée en CSE

Alexandre indique que l'affichage indiquant la présence des caméras ne permet pas de savoir à qui demander, il n'y a qu'un numéro de téléphone correspondant au site de Saint Vulbas.

Lorsque nous demandons combien de temps les images sont conservées et qui est formé et habilité au visionnage de ces images, la direction ne nous apporte pas de réponses.

19. Présentation et explication des modalités de l'acquisition des congés pendant l'arrêt maladie pour les salariés. Précision sur la régularisation qui serait faite depuis 2009 pour les salariés qui sont concernés. Démarche amiable ? Démarche Prud'homal ?

Nous suivrons strictement la loi qu'il nous faut progressivement nous approprier.

FOCUS CONGES PAYES

EVOLUTION LEGISLATIVES LOI DDADUE 2

MAI 2024



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

Les congés payés en arrêt maladie

- Les périodes de suspension du contrat de travail (accident ou maladie non professionnels) sont des **périodes de travail effectif** permettant d'acquérir des congés payés (art. L.3141-5 code du travail)
- 1 mois d'arrêt maladie donne droit à **2 jours ouvrables** de congés payés (contre 2,5 jours pour 1 mois de travail ou période assimilé) dans la **limite de 24 jours ouvrables** par période de référence d'acquisition (art. L.3141-5-1 code du travail)

Les congés payés pour les salariés en AT/MP

- **2,5 jours ouvrables** de congé par mois d'arrêt, soit 30 jours ouvrables en cas d'arrêt à la suite d'un AT/MP sur toute la période de référence d'acquisition
- Suppression de la limite d'un an durant laquelle un salarié en arrêt pour accident ou maladie professionnelle (AT/MP) acquiert des CP (art. L.3141-5 cdt) : est prise en compte (dès l'entrée en vigueur de la loi) toute la période de travail (même au-delà de 12 mois) pour l'acquisition des CP



Le calcul de l'indemnité des congés payés

2 méthodes de calcul (retenir le calcul le plus favorable au salarié) :

- **La règle du 1/10** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (rémunération correspondant aux périodes d'arrêt maladie simple prise en compte qu'à hauteur de 80% /art. L.3141-24 cdt)

Exemple :

- un salarié rémunéré 2 500 euros est malade pendant l'équivalent de 9 mois sur la période d'acquisition des congés et a travaillé 3 mois.

La base de calcul de l'indemnité selon la règle du 1/10 est de : 25 500 euros = (9 x 2 500 euros x 80%) + (3 x 2 500 euros)

- Le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue en continuant à travailler

Les congés payés non pris (AT/MP ou non)

- **Droit de report** pour les congés acquis non posés pendant la période de prise de congés en raison d'un arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non)
- Durée de **report** minimum de **15 mois**
- **Au terme** du délai de 15 mois : les congés non pris sont **perdus**

Remarques : La période de prise de congés est (dans le cadre général) de 12 mois débutant à la fin de la période d'acquisition. Si la période s'étend du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, la période de prise des congés s'étend du 1er juin de l'année N+1 au 31 mai de l'année N+2



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

Le point de départ de la période de report

- **Les congés payés acquis avant l'arrêt maladie** (d'origine professionnelle ou non) : le délai de report court

Dès réception (par le salarié en arrêt après sa reprise d'activité) des informations sur :

- Le nombre de jours de congés dont il dispose
- La date jusqu'à laquelle les congés pourront être pris (art. L.3141-19-1 al.2 [cdt](#))

Exemple :

- la période de prise des congés d'une entreprise va du 1er juin 2024 au 31 mai 2025.
- Un salarié a été en arrêt maladie 6 mois entre le 1er janvier 2025 et le 30 juin 2025, et reprend le travail le 1er juillet 2025 (il reçoit l'information requise par son employeur à cette date).
- A la date de son arrêt maladie, son solde de congés à prendre avant le 31 mai 2025 était de 8 jours ouvrables.
- Le salarié a jusqu'au 31 octobre 2026 pour prendre ce solde (les CP seront perdus au 1er novembre 2026).

Le point de départ de la période de report

- Cliquez pour ajouter du texte

01/01/2025 :
Maladie

01/06/2025 :
Fin Maladie



Solde CP au
31/05/2025 : 8
jours   

01/07/2025 + 15 mois = 31/10/2026

Le salarié a jusqu'au 31/10/2026 pour prendre ses 8 jours de congés

Le 01/11/2026, ils sont perdus.



Le point de départ de la période de report

- Les congés payés acquis pendant l'arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non) : le délai de report court (art. L.3141-19-2 al.1 [cdt](#))
 - Si l'arrêt maladie < 1 an : à compter de l'information du salarié
 - Si l'arrêt maladie > 1 an et couvre toute la période de référence : à compter de la date d'achèvement de la période de référence (au cours de laquelle les congés sont acquis)

Le point de départ de la période de report

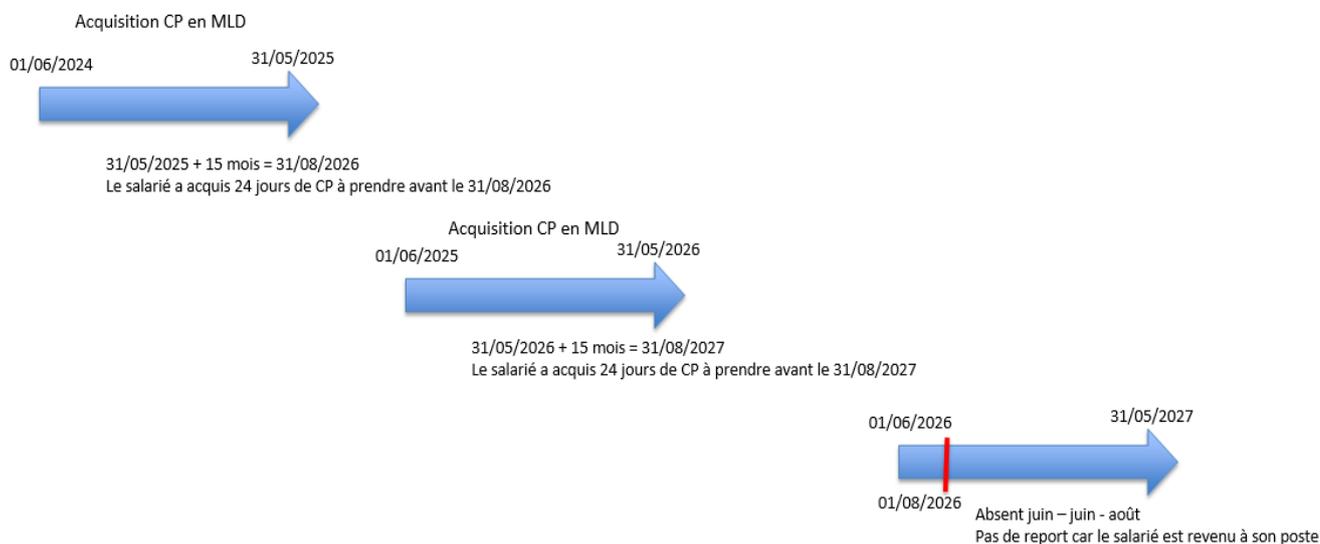
Exemple n°1 : un salarié en arrêt de travail longue durée du 1er juin 2024 au 1er août 2026

- Les CP 2025 (acquis entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025), le 1er arrêt de travail sur cette période a duré 1 an : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2025. Le salarié aura jusqu'au 31 août 2026 pour prendre les 24 jours de congés 2025
- Les CP 2026 (acquis entre le 1er juin 2025 et le 31 mai 2026), l'arrêt de travail sur cette période a duré 1 an : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2026. Le salarié aura jusqu'au 31 août 2027 pour prendre les 24 jours de congés 2026
- Les CP 2027 (acquis entre le 1er juin 2026 et le 31 mai 2027), plus question de report car le salarié a repris le travail le 1er août 2026, pendant la période d'acquisition



Le point de départ de la période de report

Exemple n°1 : un salarié en arrêt de travail longue durée du 1er juin 2024 au 1er août 2026



Le point de départ de la période de report

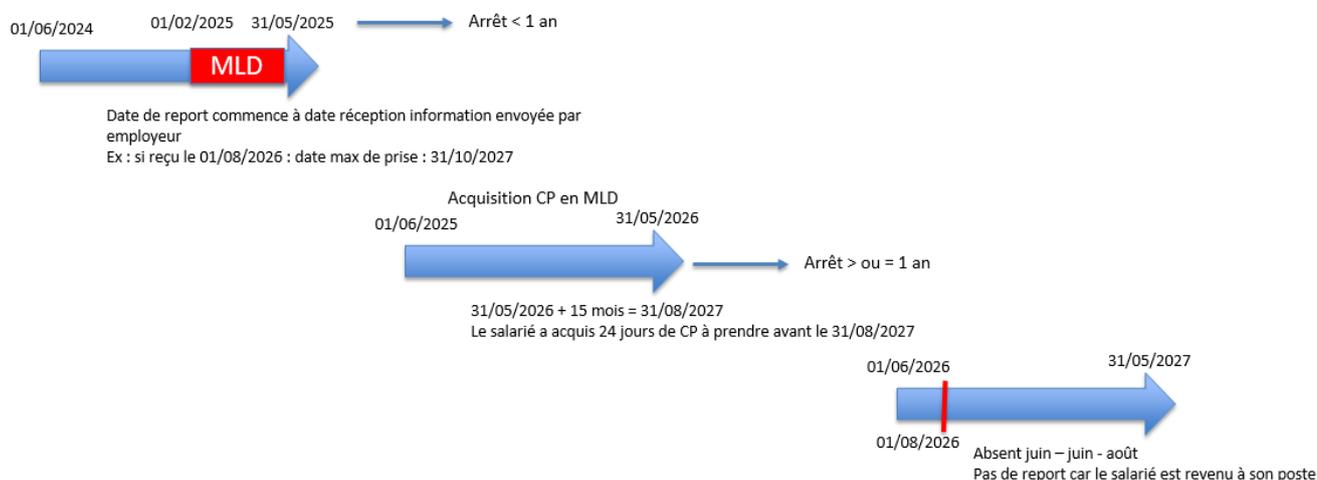
Exemple n°2 : un salarié en arrêt de travail longue durée du 1er février 2025 au 1er août 2026

- Les CP 2025 (acquis entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025), le 1er arrêt de travail sur cette période a duré <1 an (4 mois de début février 2025 à fin mai 2025) : le point de départ du report de 15 mois sera la date à laquelle le salarié reçoit l'information requise. S'il reçoit l'information le 1er août 2026, le salarié aura jusqu'en novembre 2027 pour prendre les congés 2025
- Les CP 2026 (acquis entre le 1er juin 2025 et le 31 mai 2026), l'arrêt de travail sur cette période a duré >1 an : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2026. Le salarié aura jusqu'au 31 août 2027 pour prendre les 24 jours de congés 2026
- Les CP 2027 (acquis entre le 1er juin 2026 et le 31 mai 2027), plus question de report car le salarié a repris le travail le 1er août 2026, pendant la période d'acquisition



Le point de départ de la période de report

Exemple n°1 : un salarié en arrêt de travail longue durée du 1er juin 2024 au 1er août 2026



L'information de l'employeur au salarié

• A l'issu de l'arrêt de travail (maladie ou accident) : l'employeur informe sur

- Le nombre de jours de CP dont dispose le salarié
- La date jusqu'à laquelle le salarié peut prendre ses CP

L'information doit intervenir dans le mois suivant la reprise du travail :

- Par tout moyen
- Conférant une date certaine à leur réception

Exemple : information au sein du bulletin de paie (art. L.3141-19-3 cdt)



La rétroactivité

- En l'absence de précisions, ces nouvelles dispositions sont rétroactives et s'appliqueront à compter du lendemain de la publication de la loi au **Journal Officiel**
- Le texte prévoit (à compter du 1er décembre 2009, entrée en vigueur du Traité de Lisbonne) :
 - Des règles d'acquisition de congé durant un arrêt maladie (de 2 jours ouvrables par mois soit 24 jours ouvrables par an) et de report
- Limite :
 - Le salarié ne peut acquérir que 24 jours ouvrables de congés
 - Déduction des congés déjà acquis sur la période prise en compte
 - Suppression de la limite d'un an pour l'acquisition des CP durant un arrêt de travail suite à un AT/MP **non rétroactive**
- En pratique : Le salarié peut demander un rappel de jours de CP (non pas une indemnité compensatrice de CP) dans un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi.

La rétroactivité

Exemple : si un salarié a été absent 6 mois sur la période d'acquisition comprise entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013, il aura acquis 15 jours ouvrables au titre du travail dans l'entreprise (6 x 2,5 jours) et 12 jours au titre de son arrêt maladie (6x2). Il ne pourra prétendre qu'à un rappel de 9 jours : $24 - 15 = 9$



Au titre de la période de travail : $6 \times 2,5 = 15$ jours de CP acquis
Au titre de l'arrêt MLD : $6 \times 2 = 12$ jours de CP acquis
Or, total possible max par an : 24 jours donc $24 - 15 = 9$ jours et non 12

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

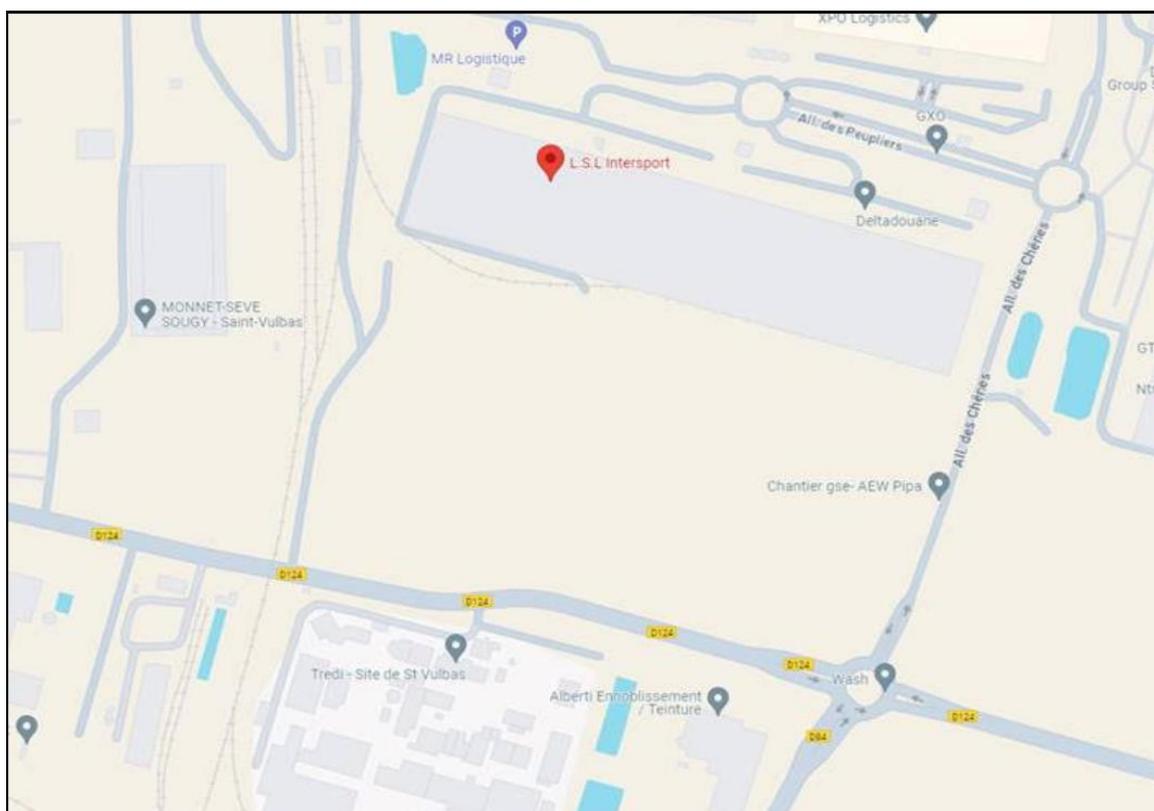
20. Tour de France : quel impact pour les salariés concernés ?

Organisation journée Tour de France :

Contrainte annoncée de circulation dans les communes avoisinante entre 13 et 17h.

- Equipe du matin : A la demande du salarié + justificatif : Possibilité d'1h sans solde ou récup pour un départ à 11h45
- Equipe dont l'horaire de fin est habituellement 15 ou 16h et à la demande du salarié + justificatif : Après échange avec le chef de service passage en 9-17h

Sur la plaine, accès par le rond-point entre Tredi et LSL:



21. Organisation arbre de Noël 2024.

Report au CSE de juin.

22. Point comptes CSE par le trésorier.



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

COMPTES FIN AVRIL 2024	2024	2023	2022
Œuvres Sociales et Culturelles	110486,56	100217,39	84408,4
Fonctionnement	24337,72	17694,04	22796
Association sportive	12850,65	14102,87	12219,85

	2021	2022	2023	2024
1er TR	17375,95	19038,63	22183,85	220423,13
	2380,27	2608,04	3038,88	3019,61
2ème TR	20208,68	22854,7	25890,64	
	2768,31	3130,78	3546,67	
3ème TR	18529,13	20845,47	21617,65	
	2538,24	2855,55	2961,32	
4ème TR	20950,15	23910,48	24801,42	
	2869,88	3275,41	3397,45	
Annuel osc	77063,91	86649,28	94493,56	220423,13
Annuel fonc	10556,7	11869,78	12944,32	3019,61

23. Association sportive : point référents du CSE.

Le trésorier fait remarquer, que la subvention de 9000€ alloué à l'AS n'a toujours pas été versée.

24. Point billetterie.

Une commande de produit d'entretien a été faite début mai pour un montant de 10339,27€.

25. Point distributeurs.

Garry (notre référent sur ce sujet) n'était pas présent à cette réunion.

26. Interrogation des salariés.

Document annexé au PV.

La séance est levée à 16h43

La Secrétaire
Sandra MONNERY

Le Président
Frédéric GRASSART