



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 30 juin 2024

Procès-Verbal du CSE du 27 juin 2024

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

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

Membres élus suppléants présents : Jordan Le Moller, Emmanuel Lanco.

Représentant Syndical UNSA : Jonathan Da Costa.

Représentant Syndical CFDT : Absent

La séance est ouverte à 9h30

1. Validation du Procès-Verbal du 30 mai 2024.

Le Procès-Verbal a été validé à l'unanimité des membres présents. Aucune remarque n'a été émise.

2. Démission de Sandra à sa fonction de secrétaire du CSE : réélection nouveau secrétaire.

Stéphanie Hugonnard Bruyère et Aurélien Delorme se sont portés candidats au poste de secrétaire du CSE.

Le vote a eu lieu à bulletin secret.

10 votants :

- 7 voix pour Aurélien Delorme
- 3 voix pour Stéphanie Hugonnard Bruyère

Aurélien Delorme est élu secrétaire du CSE.

3. Marche de la société.

Activités à S26 :

- STV : Tx Remplissage : 81% (+4% vs M-1) : Entrepôt à jour. Activité autour de 120kp/jour.
Anticipation disponible env. 100kp



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

- **GXO : Tx Remplissage : 81% (-5%) : Entrepôt à jour. Activité autour de 75kp/jour. Anticipation disponible env. 80kp**
- **BLO : Tx Remplissage : 67% (-3%) : Entrepôt à jour. Activité autour de 50kp/j. Anticipation disponible 80kp.**
- **MCL : Tx Remplissage : 83% (-4%) : Entrepôt à jour. Activité autour de 1000v/j. Préparation de l'opération Collège env/ 15000v**
- **Volume de réception erratique (Problème de disponibilité des conteneurs au départ de Chine) cela impact la disponibilité pour les magasins et l'anticipation disponible.**

Sujet Bâtiments :

- **STV : Décalage de la MADA de la C5 (réfection 300m² de dallage) sans impact sur le planning.**
- **AUT : Ouverture du site planifiée le 2/09 et démarrage des flux produit à partir du 9/09**

Autrèche :

- **Passage des commandes de matériels en cours + Organisation du déménagement en cours de finalisation.**
- **Estimation des prévisionnel d'activités BLO/AUT en cours afin de caler le planning des besoins humains sur Septembre-Décembre**

Sujet mécanisation :

- **Montage de la structure de la mezzanine en cours + structure RIA**

Sujet Transport :

- **Organisation des chargements : Souhait de mieux lisser l'activité de la tranche 10-12h sur la journée. Etude avec les transporteurs en cours**

MAGASIN :

- **A périmètre comparable (même nombre de magasin et surface de vente équivalente):**
 - o Mois de Mai -9.97 % VS 2023
 - o Cumul depuis ce début d'année à - 3.96%(-1.6% VS M-1) VS 2023
- **Avec le non comparable (toute activité avec les nouveaux magasins)**
 - o Mois de d'Avril +1.66 % VS 2023
 - o Cumul depuis ce début d'année à +4.47% (-0.8% VS M-1) VS 2023

ACTIVITE LSL :

- **LSL Réception : Globale LSL : +7,14% VS 2023. (Problème d'accès au volume budget)**
Nombreux décalages liés à la situation économique et portuaire complexe (manque de disponibilité des conteneurs et problème canal de Suez)



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 Qté | | Étiquettes de colonnes | | |
|----------------------|-------------------|--|-------------------|--|
| | | <input type="checkbox"/> LSL - Um <input type="checkbox"/> In <input type="checkbox"/> Budget In | | |
| Étiquettes de lignes | 2023 | 2024 | 2024 | |
| janv | 5 375 230 | 5 084 267 | 7 553 965 | |
| févr | 3 816 774 | 5 498 575 | 2 877 909 | |
| mars | 4 138 080 | 4 846 659 | 6 229 075 | |
| avr | 3 510 547 | 4 073 758 | 2 057 970 | |
| mai | 3 410 927 | 3 729 653 | 1 579 438 | |
| Total général | 20 251 558 | 23 232 912 | 20 298 357 | |

| Um | | UvC | |
|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| 23 VS 24 | 24 VS Budget | 23 VS 24 | 24 VS Budget |
| -5,41% | -32,69% | -10,03% | -100,00% |
| 44,06% | 91,06% | 38,88% | -100,00% |
| 17,12% | -22,19% | 8,66% | -100,00% |
| 16,04% | 97,95% | 31,69% | -100,00% |
| 9,34% | 136,14% | -7,14% | -100,00% |
| 14,72% | 14,46% | 9,69% | -100,00% |

- **LSL Préparation/Expédition : Globale LSL : +1.65% VS Budget**
STV (+20%) en lien avec les ouvertures de magasins GoSport, MCL (-20%) lié au marché tendu du vélo, PDA(-17%)

| Somme de Qté | | Étiquettes de cc | | | | | | Total général | |
|----------------------|-------------------|--|-------------------|-------------------|---|-------------------|--------------------|---------------|--|
| | | <input type="checkbox"/> LSL - Um <input type="checkbox"/> Budget Out <input type="checkbox"/> Out | | | <input type="checkbox"/> LSL - UvC <input type="checkbox"/> Budget Out <input type="checkbox"/> Out | | | | |
| Étiquettes de lignes | 2024 | 2023 | 2024 | 2024 | 2023 | 2024 | 2024 | | |
| janv | 5 655 158 | 3 478 338 | 3 840 143 | 6 877 219 | 4 333 528 | 4 586 097 | 28 770 483 | | |
| févr | 3 957 586 | 3 304 249 | 4 209 040 | 4 821 559 | 4 373 987 | 5 313 215 | 25 979 636 | | |
| mars | 3 284 795 | 4 316 527 | 4 503 695 | 4 583 470 | 5 793 640 | 5 681 069 | 28 163 196 | | |
| avr | 4 798 210 | 2 989 484 | 4 929 762 | 6 396 220 | 4 366 240 | 6 635 323 | 30 115 239 | | |
| mai | 4 441 166 | 3 788 316 | 3 789 449 | 5 166 996 | 4 902 103 | 5 252 134 | 27 340 164 | | |
| Total général | 22 136 914 | 17 876 914 | 21 272 089 | 27 845 465 | 23 769 498 | 27 467 838 | 140 368 718 | | |

| Um | | UvC | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 23 VS 24 | 24 VS Budget | 23 VS 24 | 24 VS Budget |
| 10,40% | -32,09% | 5,83% | -33,31% |
| 27,38% | 6,35% | 21,47% | 10,20% |
| 4,34% | 37,11% | -1,94% | 23,95% |
| 64,90% | 2,74% | 51,97% | 3,74% |
| 0,03% | -14,67% | 7,14% | 1,65% |
| 18,99% | -3,91% | 15,56% | -1,36% |



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

Mr Grassart explique qu'actuellement nous nous trouvons dans une bulle économique du vélo dans le sens où de nombreuses subventions ont été allouées et par conséquent de nombreuses entreprises se sont lancées dans le marché de la pièce détachée du vélo. Cela a créé une multitude de disponibilité de stock et donc un cassage des prix.

Mr Tadej demande si le surstock que nous avons ne viendrait pas du fait qu'au moment post-covid les pièces demandées n'étaient pas disponibles. Il explique que l'usine avait pour consigne de ne surtout pas stopper son activité, qu'il fallait produire des vélos même si c'était des références qui ne se vendaient pas. Il confirme que nous avons encore des vélos post-covid en stock et que ce n'était pas des vélos qui étaient demandés.

Il demande si le Groupe n'aurait pas loupé le coche à ce moment-là dans le schéma Directeur et dans les prévisions.

Mr Grassart répond que l'usine devait absolument tourner, notamment les chaînes et ce, de façon linéaire.

Point spécifique :

La Direction souhaite revenir sur l'erreur de communication liée aux modalités d'attribution de la prime de performance dans le cas d'une activité insuffisante ne permettant pas le calcul de la prime.

Une erreur s'est glissée sur le support de communication à 35hr/Sem alors que le document d'information/consultation portait sur 35hr/Mois.

Cela pouvant avoir une incidence importante pour les salariés et nous souhaiterions appliquer une modification pour une application dès le mois de Juin.

Suite à la proposition d'Alain : la proposition ci-dessous a fait consensus pour l'instance et la direction pour une application immédiate, adaptation pour les salariés GDS uniquement.

Cette adaptation est valable uniquement si le temps productif du mois est inférieur à 35hr et sera calculé comme suit :

- Mois de juin : Basé sur le ratio réel du mois quel que soit le temps productif.
- Mois de juillet : Moyenne du mois de Juin+Juillet (Juillet = Basé sur le ratio réel du mois quel que soit le temps productif)
- Mois d'Août : Moyenne du mois de Juin+Juillet+Août (Août = Basé sur le ratio réel du mois quel que soit le temps productif)
- Idem jusqu'au mois de Décembre

A partir de Janv-25, dans le cas d'un temps productif inférieur à 35hr/mois, la même règle que les autres services sera appliquée, on se basera donc sur la moyenne A-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

4. Point RH.

EFFECTIFS MAI 2024

| MOIS | SITE | CDI | | | | | | | | TOTAL CDI |
|------|--------------|-----------|-----------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|----------|------------|
| | | OUVRIER | | EMPLOYE | | AGENT DE MAITRISE | | CADRE | | |
| | | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | |
| MAI | STV | 45 | 52 | 5 | 7 | 15 | 15 | 9 | 7 | 155 |
| | MCL | 14 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 22 |
| | BLO | 3 | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 12 |
| | TOTAL | 62 | 54 | 9 | 7 | 19 | 19 | 12 | 7 | 189 |

| CDD | | | | | | | | TOTAL CDD | |
|----------|----------|----------|----------|-------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| OUVRIER | | EMPLOYE | | AGENT DE MAITRISE | | CADRE | | | |
| HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | | |
| 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 |

| CPROF - CAPPRENTISSAGE | | | | | TOTAL CPRO + APP |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|------------------------|
| OUVRIER | | EMPLOYE | | | |
| HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 |

4 Entrées (1 CDD STV + 2 CDI STV + 1 CDI Blois)
2 Sorties (1 CDD STV + 1 CDI STV)

| TOTAL | TOTAL HOMME | TOTAL FEMME |
|------------|-------------|-------------|
| 166 | 77 | 89 |
| 24 | 23 | 1 |
| 10 | 6 | 4 |
| 200 | 106 | 94 |



Mr Jouan rappelle la procédure relative aux cartes CSE : le service RH s'en occupe au moment où est conclu le contrat avec un nouveau salarié. La fiche CSE fait partie du dossier du salarié et doit être transmise au secrétaire du CSE une fois celle-ci dûment remplie.

Mr Chiarot rappelle l'utilité d'inscrire le nom du conjoint et des enfants sur les cartes CSE. En effet, ceux-ci pourront ainsi potentiellement être utilisateurs de la carte CSE.



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. Recours du CSE à l'assistance d'un expert-comptable dans le cadre d'une mission contractuelle régie par l'article L2315-81 du Code du travail afin d'examiner la structuration des instances représentatives du personnel au sein du groupe Intersport.

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

Syndex Rhône-Alpes
119 boulevard Stalingrad
69625 Villeurbanne Cedex
Tél. : 04 72 56 22 90

Madame Sandra MONNERY

Secrétaire du CSE
LOGISTIQUE SPORTS ET LOISIRS
Allée des Peupliers
01150 SAINT VULBAS

Intervenants : F. DELAMER (EC)
A. CHOISY, G. MEYER

Le 18 juin 2024
Réf : AC/AD/24-102

Objet : Accompagnement du CSE de Logistique Sports et Loisirs dans le cadre du projet de reconnaissance d'une UES au sein du groupe Intersport

Madame la Secrétaire,

Lors de nos échanges du 14 juin 2024, vous nous avez fait part du souhait de votre CSE de recourir à une prestation d'assistance.

Afin de répondre à cette demande, nous vous proposons la prestation suivante qui s'inscrit dans le cadre de l'article L2315-81 du Code du travail.

A. Contenu de la prestation

Les axes de travail et modalités d'accompagnement que nous vous proposons, en fonction de vos besoins, sont les suivants :

- a) Identifier si les conditions nécessaires à la reconnaissance d'une UES au sein du groupe Intersport sont réunies et, si c'est le cas, quelles sociétés pourraient être concernées ;
- b) Identifier les conditions de faisabilité juridique en vue de la reconnaissance d'une UES (étant donné par ailleurs l'existence d'un Comité de groupe) ;
- c) Vous présentez les avantages et inconvénients de la mise en place d'un CSE central d'UES ;
- d) Vous aidez à communiquer auprès des autres instances représentatives du groupe Intersport (demandes d'informations, réponses à leurs questions, ...) ;
- e) Vous appuyez dans le cadre des éventuelles négociations à venir avec la Direction du groupe Intersport.

Dans le cadre de cette mission, et compte tenu de ses spécificités, notamment de ses aspects juridiques, le cabinet Syndex s'est adjoint les compétences du cabinet d'avocats DELGADO-MEYER & Associés. Le cabinet Syndex a la charge du pilotage de la mission dans le respect de ses règles professionnelles.

SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT
22, rue Dajglé - 75875 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

S.A. SCOP A CAPITAL VARIABLE - SIREN 719 805 772
+ ASSURE CONFORMEMENT A L'ART. 17 AL. 1^{ER} ORD. 19/04/45 +
Inscrite aux tableaux de l'Ordre des régions Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne Franche-Comté, Bretagne, Lille Nord Pas-de-Calais, Lorraine, Marseille PACAC, Montpellier, Paris Ile-de-France, Pays de la Loire, Poitou-Charentes-Vendée, Rhône-Alpes, Rouen Normandie, Toulouse Midi-Pyrénées



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

B. Déroulement et calendrier de la mission

Nous vous proposons d'organiser notre mission selon les principales étapes suivantes :

- ▶ Recherche et analyse d'informations relatives aux entités juridiques composant le groupe Intersport
- ▶ Rédaction et présentation d'une note de travail au cours d'une réunion préparatoire du CSE
- ▶ Appui à la négociation avec la Direction et/ou dans le cadre d'une éventuelle demande de reconnaissance d'une UES (hors éventuel contentieux)

C. Budget prévisionnel

Les honoraires afférents à cette mission d'accompagnement sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Notre budget d'honoraires prévisionnels est le suivant : 7 jours au taux journalier de 1 440€ HT, soit 10 080€ HT (hors frais de mission). Seront facturés en sus les éventuels frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des intervenants s'il y a lieu.

Les temps passés par le cabinet seront consignés dans un tableau de suivi, qui est à disposition des élus, sur simple demande de leur part.

D. Durée

Il a été convenu entre les parties de souscrire la présente convention pour une durée de 6 mois, sans tacite reconduction. Le contrat s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2024 et s'achèvera le 31 décembre 2024.

E. Facturation

Vous recevrez prochainement une facture d'acompte correspondant à 50% de nos honoraires prévisionnels. Si, en cours de mission, une correction devait être apportée à notre budget d'honoraires, nous vous en tiendrons informé. Le solde sera facturé en fin d'exercice de la convention selon le choix du comité :

- ✓ Au temps réellement consommé dans la limite du plafond susmentionné
- ✓ Ou par l'attribution d'un avoir sur l'exercice suivant

F. Résiliation et modification

Si l'une des parties souhaite modifier ce contrat, il pourra en faire la demande par écrit puis, les parties signataires discuteront de la faisabilité de l'éventuelle modification de la convention.

Si l'une des parties souhaite résilier ce contrat avant la fin de son échéance, elle en informe l'autre partie par écrit. Le solde de la facturation sera alors calculé au regard des temps réellement passés par le cabinet Syndex au moment de la résiliation.



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



Cette mission étant de caractère contractuel entre le CSE de Logistique Sports et Loisirs et Syndex, nous vous remercions de nous retourner une copie de cette lettre de mission indiquant votre « bon pour accord » validant ainsi le devis des honoraires prévisionnels.

Demeurant à votre entière disposition, nous vous prions de croire, Madame la Secrétaire, à l'assurance de notre meilleure considération.

Pour le CSE de Logistique Sports et Loisirs

Sandra MONNERY
Secrétaire du CSE

Pour le cabinet SYNDEX

François DELAMER
Expert-Comptable

Arnaud CHOISY
Responsable de Mission

Le

« Bon pour accord »

Signature :

Mme Hugonnard-Bruyère demande à l'instance quel est l'intérêt de procéder à la reconnaissance d'une UES.

Mr Jouan lui explique que premièrement, l'idée est de faire un état des lieux et de ne pas imposer un système. C'est suite à cette analyse que découleront ou non les actions nécessaires à sa mise en place.

Cela permettrait de savoir également si ce nouveau mode de fonctionnement sera intéressant ou non pour les différentes entités d'Intersport (LSL, Longjumeau, MFC, Blackstore, etc...) Go Sport avant son rachat par le groupe Intersport était déjà dans le fonctionnement d'une UES.

Mr Jouan indique ensuite que ce qui est intéressant dans une UES c'est la reconnaissance de l'entreprise dans son ensemble. Pour l'instant nous sommes morcelés avec des moyens en rapport avec les effectifs de chaque entité.

Chez LSL nous sommes environ 180/200 salariés. Ce qui fait que nos moyens et avis sont limités. Passé un certain seuil d'effectif, les avis ne sont plus seulement consultatifs mais décisionnaires et des commissions sont mises en place telles que le CHSCT.

Il souligne de surcroît qu'il y a des négociations à avoir qui revêtent un caractère primordial tel que les fins de carrière et les plans d'épargne retraite. Chaque fois que ces sujets sont abordés nous sommes invités à en discuter au Comité de Groupe. Malheureusement, les statuts de celui-ci sont clairs, seules les



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

orientations stratégiques sont abordées lorsqu'il a lieu. Le Comité de Groupe n'aura jamais vocation à discuter d'accords ou d'avancées sociales dans l'entreprise.

Au niveau des budgets, il faut savoir que lorsqu'il y a une UES cela met en place un Comité Central d'Entreprise. Après dans les Organisations, il peut très bien y avoir un CCE et des CSE dans chaque entité. Cela se négocie par accord. En termes d'élus, une UES peut mettre en place des délégués syndicaux centraux. Cela multiplie les moyens des élus, une meilleure coordination et un meilleur dialogue entre les différentes entités du groupe et ainsi avancer tous ensemble sur certains sujets. Actuellement nous sommes bloqués sur nombre de sujets dont nous ne pouvons pas discuter. Alain prend en exemple la nouvelle mutuelle dont nous n'avons pas pu œuvrer à son choix. Si nous aurions eu un CCE, alors en concertation avec les élus de chaque site nous aurions pu tous ensemble prendre la décision.

Il trouve également anormal que des disparités entre les sites existent, notamment dans les droits des salariés. Il prend en exemple un budget particulier, celui de l'Association Sportive, dont le budget de Longjumeau a toujours été caché. LSL a un budget de 9000€ qui n'a pas été révisé depuis près de 15 ans.

La CFDT a demandé l'avis de Syndex car premièrement ils ont les compétences en droit pour attester si une UES existe. Deuxièmement, si elle existe qu'est-ce que cela apportera de plus par rapport à la situation actuelle. Un comparatif avant/après sera établi.

Mr Jouan insiste que le but n'est pas d'aller au tribunal afin de faire reconnaître l'existence d'une UES mais de se mettre tous autour d'une table, Organisations Syndicales et Direction, pour parvenir à un accord.

La mise en place d'une UES se fait par deux possibilités, soit par discussion d'un accord ce qui est le plus judicieux à son sens, soit par décision judiciaire.

Mr Chiarot en tant que trésorier intervient pour indiquer que le coût de l'expertise s'élèverait à environ 12000€ et que celui-ci serait supporté par le budget fonctionnement du CSE. Le budget fonctionnement est actuellement de 26000€. Il explique que le budget fonctionnement sert notamment à recourir à des expertises, bénéficier de formations et globalement à faire fonctionner le CSE dans son ensemble. Légalement, 10% de son montant pourrait être reversé aux salariés, ce qui ferait 2600€ divisé par 200 salariés environ soit 13 euros par personnes.

Mr Grassart indique quant à lui, qu'il serait approprié de procéder à un appel d'offre afin que plusieurs choix s'offrent au CSE.

Mr Delorme indique qu'il n'y a actuellement pas d'urgence et qu'il serait judicieux de reporter ce point sur la réunion CSE de septembre afin que les autres Organisations Syndicales puissent elles aussi proposer l'organisme d'expertise de leur choix. Le CSE votera à ce moment-là l'organisme de son choix à la majorité.

Mr Jouan ajoute qu'il est totalement favorable de procéder à un appel d'offre en bonne et due forme et tiens à apporter un point de vigilance sur le fait que les organismes d'expertise doivent être indépendantes des Directions.



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

Mme Barret fait la lecture d'un mail de réponse de la DRH Groupe quant à un mail de Mr Jouan sur la demande d'existence d'une UES.

Mr Jouan s'insurge et indique qu'il n'a jamais donné son accord à diffuser une partie d'un échange de mails personnels. De plus, il trouve malhonnête de diffuser un mail de réponse de Madame Peltier sans le mail de départ ni le mail de réponse de sa part. Ce mail se trouve décontextualisé et ne permet aucunement une bonne compréhension de l'échange écrit.

6. Résultat enquête QVCT



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

INFORMATIONS PERSONNELLES



82 Réponses sur 186 : 45 %

- **11 réponses Macheoul = 13,5% (sur tout l'effectif)**
- **65 réponses STV = 79,3% (sur tout l'effectif)**
- **6 réponses BLOIS = 7,3% (sur tout l'effectif)**

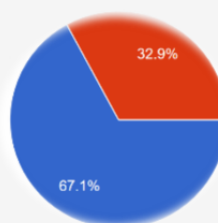
N-1

- 106 réponses - 51%
- MCL : 6 réponses
- STV : 100 réponses

N-2

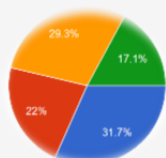
- 108 réponses - 66%
- MCL : 11 réponses
- STV : 97 réponses

Services



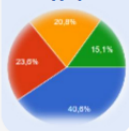
- Exploitation (Réception, Préparation, Expédition, Gestion des stocks)
- Support (RH, Transport, Méthodes & process, Direction, Maintenance, Services généraux)

Statut professionnel

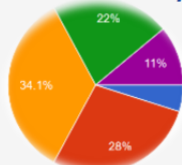


- Ouvrier
- Employé
- Agent de maîtrise
- Cadre

N-1



Age



- 18 - 25 ans
- 26 - 35 ans
- 36 - 45 ans
- 46 - 55 ans
- Plus de 55 ans

Ancienneté chez LSL :

- 8 personnes : < 1 an
- **35 personnes : 1 et 5 ans**
- **20 personnes : 6 et 10 ans**
- 3 personnes : 11 et 15 ans
- 7 personnes : 16 et 20 ans
- 9 personnes : + 20 ans

Ancienneté sur le poste :

- 10 personnes : < 1 an
- **46 personnes : 1 et 5 ans**
- **15 personnes : 6 et 10 ans**
- 2 personnes : 11 et 15 ans
- 5 personnes : 16 et 20 ans
- 4 personnes : + 20 ans

SYNTHÈSE



Profil type :

- Ouvrier
- Entre 36-45 ans (ou 26-35 ans)
- Exploitation
- 1 à 5 ans d'ancienneté sur le poste et chez LSL
- Saint-Vulbas

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Source de motivation :

1. Intérêt pour le poste (39%)
2. Ambiance entre collègue (24,4%)
3. Rémunération et avantages (22%)
4. Proximité du lieu de travail (13,4%)
5. Reconnaissance du travail (1,2%)

N-1

1. Intérêt poste (41,5%)
2. Rem & avantages (26,4%)
3. Ambiance collègue (19,8%)
4. Proximité (12,3%)
5. Reconnaissance (0%)

N-2

1. Intérêt pour le poste (29,6%)
2. Rem & avantages (26,9%)
3. Ambiance collègue (23,1%)
4. Proximité (16,7%)
5. Reconnaissance (3,7%)

Vous sentez-vous utile au travail ?

Majoritairement oui (98,8%) ↑

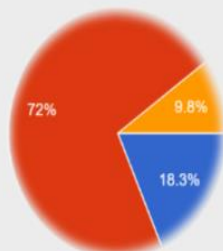
N-1

Oui 84%

N-2

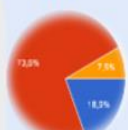
Oui 83,3%

Evaluation polyvalence :

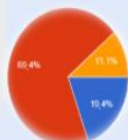


● Trop de polyvalence
 ● Polyvalence adaptée
 ● Pas suffisamment de polyvalence

N-1



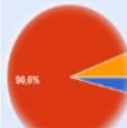
N-2



Suffisamment d'autonomie



N-1



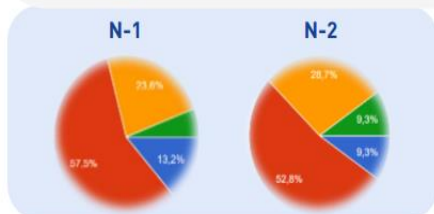
N-2



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - RECONNAISSANCE



Evaluation de la reconnaissance au travail



Comment se matérialise la reconnaissance ?

New

- « augmentation de salaire », « prime », « salaire »
- « remerciements »
- « confiance du responsable et des collègues »
- « félicitations »
- « retours positifs du manager »
- « satisfaction des prestataires »
- « informations par les RH »
- « manager à l'écoute et disponible »
- « l'écoute, la consultation »
- « une évolution du poste »
- « des encouragements »

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL – IRRITANT DU QUOTIDIEN



Principal irritant du quotidien:

1. Management (gestion équipes, équité, communication) (19,5%)
2. Environnement de travail (température, luminosité, espace pause...) (18,3%)
3. Matériel (informatique, chariot, PTC...) (17,1%)
4. Aucun (17,1%)
5. Rangement et propreté (14,6%)
6. Relationnel entre collègue ou avec la hiérarchie (11%)
7. Sécurité au travail (2,4%)

N-1

1. Aucun (25,5%)
2. Environnement de travail (20,8%)
3. Management (17%)
4. Rangement et propreté (16%)
5. Matériel (12,3%)
6. Relationnel (6,6%)
7. Sécurité (1,9%)

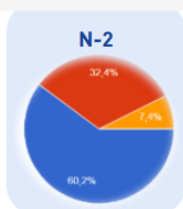
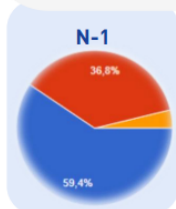
N-2

1. Management (21,3%)
2. Matériel (21,3%)
3. Aucun (18,5%)
4. Environnement de travail (13%)
5. Rangement et propreté (14%)
6. Relationnel (9,3%)
7. Sécurité (3,7%)

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL – QUALITÉ TRAVAIL



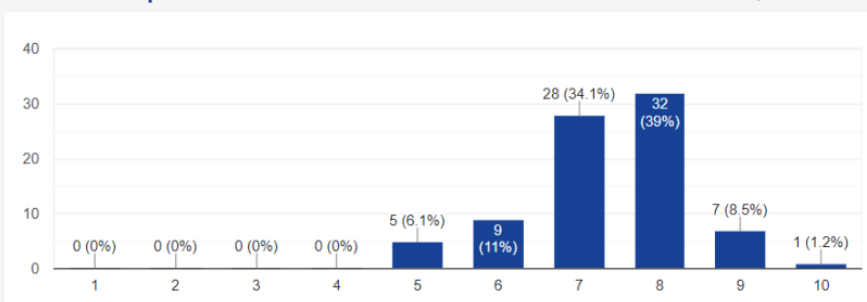
Détail :
 sur les 37% des réponses **Partiellement** et **Pas du tout** :
 42% de Support
 et 58% d'Exploitation



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Evaluation de la qualité de vie et des conditions de travail sur l'année 2023 (note de 1 à 10)



Moyenne :
7,4

N-1 : 6,8
 N-2 : 6,5

68 personnes = 82,8% > 7

N-1 : 67 personnes = 63% > 7
 N-2 : 64 personnes = 59% > 7



SYNTHÈSE – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



- 98,8% des répondants se sentent utiles au travail
- La 1^{ère} source de motivation est l'intérêt pour le poste, avant l'ambiance, puis la rémunération et avantages
- La reconnaissance au travail est majoritairement bonne (70%), elle se matérialise par l'écoute des managers, des encouragements et des félicitations.
- 64% pensent que le travail effectué est à la hauteur de leurs attentes

Polyvalence adaptée 72%

Autonomie adaptée 95%

Les principaux irritants :

- Management (20%)
- Environnement de travail (18%)
- Matériel (17%)

Qualité de vie au travail :

Note moyenne en évolution : **7,4 /10**

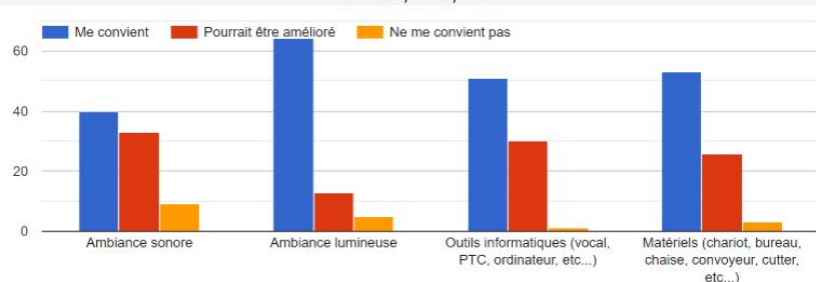
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

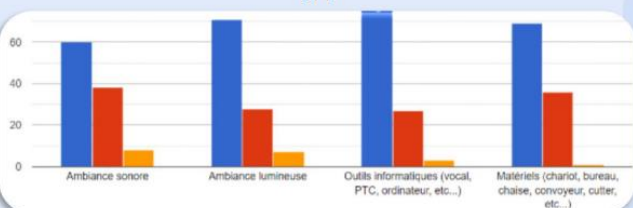


Etat général du poste de travail

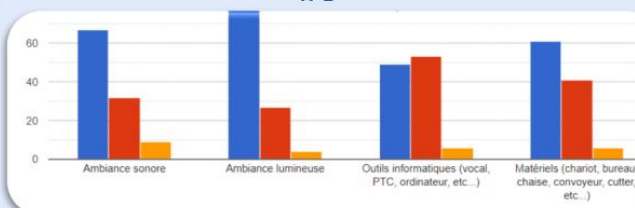
En nombre de participations



N-1



N-2



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Aménagement extérieur (pause, parking,...)

| Convient | A améliorer | Ne convient pas |
|----------|-------------|-----------------|
| 58,5% | 36,6% | 4,9% |

N-1

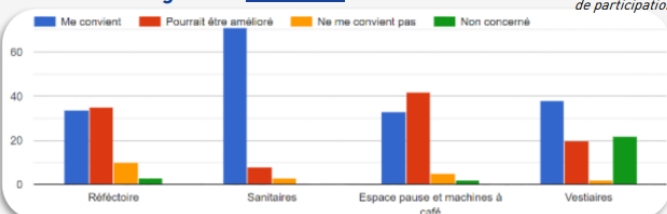
| Convient | A améliorer | Ne convient pas |
|----------|-------------|-----------------|
| 55,7% | 40,6% | 3,8% |

N-2

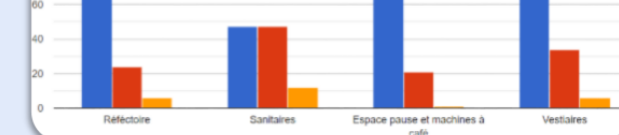
| Convient | A améliorer | Ne convient pas |
|----------|-------------|-----------------|
| 43,5% | 55,6% | 0,9% |

Aménagement intérieur des locaux communs

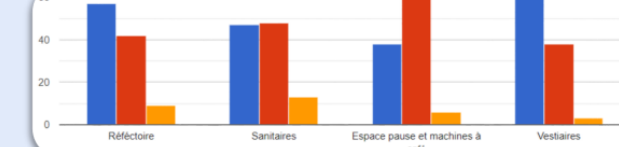
En nombre de participations



N-1



N-2





AMBIANCE DE TRAVAIL

AMBIANCE DE TRAVAIL



Communication avec votre supérieur

- Me convient : 85,4%
- Pourrait être améliorée : 14,6%
- Ne me convient pas : 0%

N-1

- 1. Convient : 74,5%
- 2. A améliorer : 24,5%
- 3. Ne convient pas : 0,9%

N-2

- 1. Convient : 61,1%
- 2. A améliorer : 31,5%
- 3. Ne convient pas : 7,4%

Prises en compte des remontées d'informations :

- Oui : 58,5%
- Pas toujours : 35,4%
- Non : 6,1%

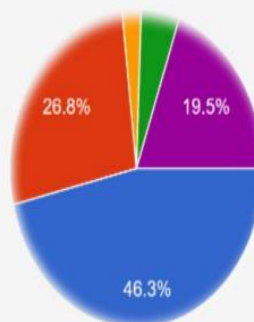
N-1

- Oui : 59,4%
- Non : 6,6%
- Pas toujours : 34%

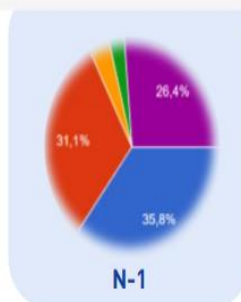
N-2

- Oui : 68,5%
- Non : 31,5%

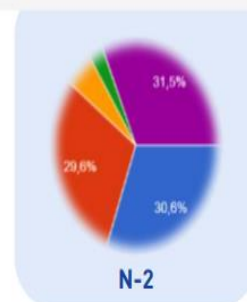
En cas de difficultés pro ou perso vers qui vous tournez-vous le plus spontanément ?



- Mes collègues
- Mon manager
- Les représentants du personnel
- Le service RH
- Je préfère ne pas en parler dans le cadre du travail



N-1



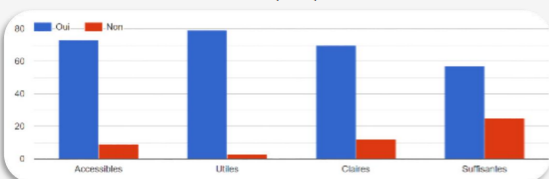
N-2

AMBIANCE DE TRAVAIL

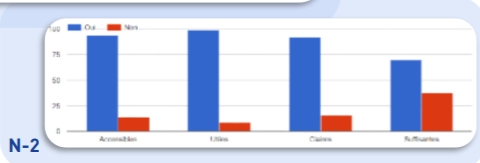


Informations transmises par la Direction

En nombre de participations



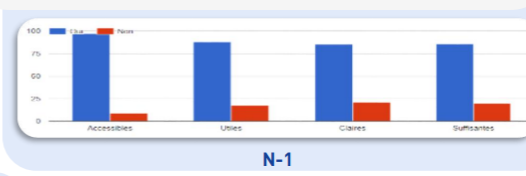
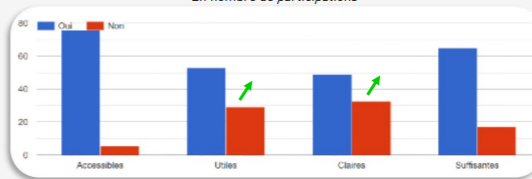
N-1



N-2

Informations transmises par le CSE

En nombre de participations

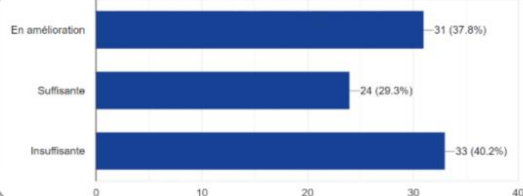


N-1

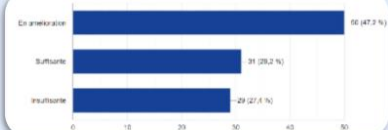
AMBIANCE DE TRAVAIL



Que pensez-vous de la cohésion / interaction entre les sites de Saint-Vulbas, Machecoul et Blois ?



N-1



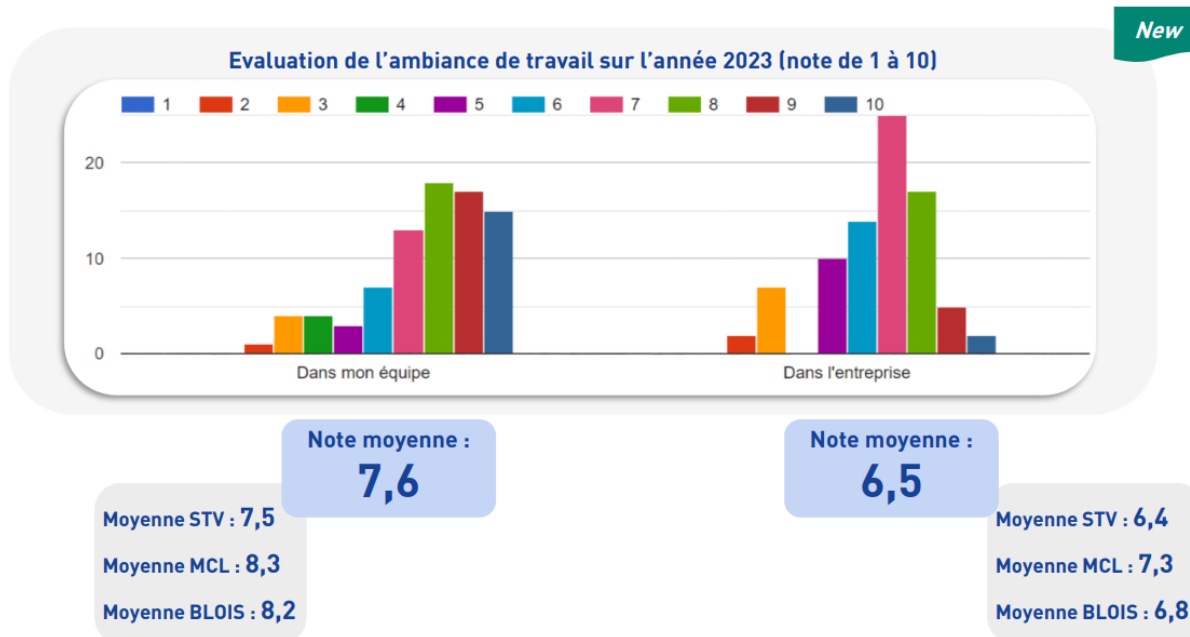
New
 Avez-vous été intéressés à contribuer à l'évolution de l'entreprise ?

- Oui : 70,7%
- Non : 29,6%

N-2



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



SYNTHÈSE – AMBIANCE DE TRAVAIL



Note moyenne
Ambiance de travail :

Dans EQUIPE
7,6 / 10

Chez LSL
6,5 / 10

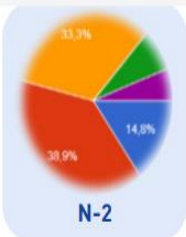
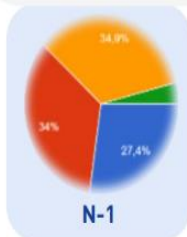
- **85% des collaborateurs** répondants sont **satisfaits de la communication avec leur supérieurs (85%)**.
- Ils pensent que **leur service contribue suffisamment à l'évolution de l'entreprise (70%)**.
- En cas de difficultés les collaborateurs se tournent d'abord vers leurs collègues (46%) ensuite le manager (27%).
- 58% pensent que leurs remontées d'information sont prises en comptes
- Les informations transmises par la direction sont de manière générale jugées: Accessibles, Utiles, Claires et Suffisantes
Celles transmises par le CSE, sont jugées Accessibles et Suffisantes, mais moins Claires et Utiles par rapport à 2022.
- **La cohésion et l'interaction entre les sites** de STV, MCL et BLOIS sont jugées **majoritairement insuffisantes (40%)**.

CONDITIONS DE TRAVAIL

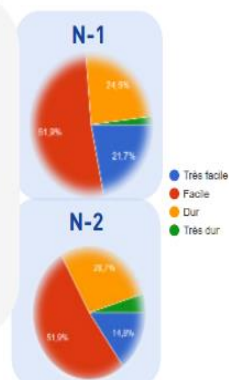
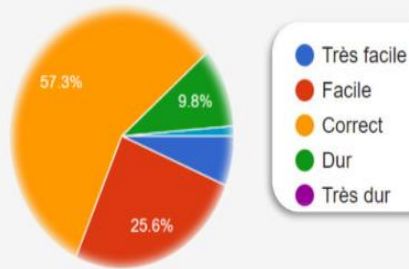
CONDITIONS DE TRAVAIL



En 2023, sensibilisation à la sécurité (brief HSE, Causons Sécurité)

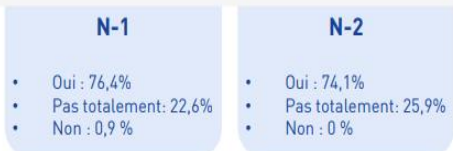


Effort physique au travail à fournir

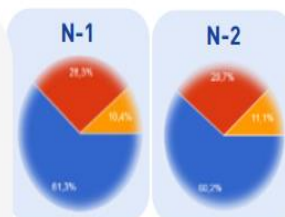
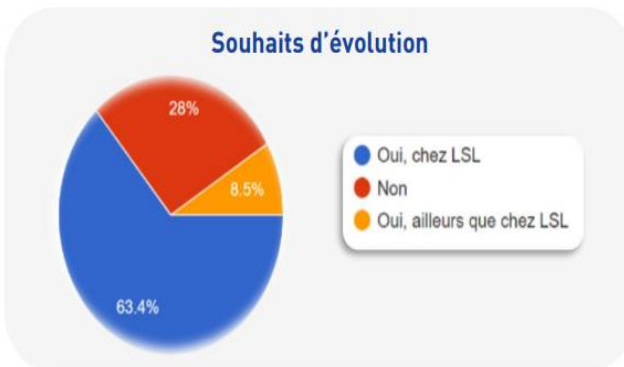


Pensez-vous que vos compétences et connaissances sont suffisantes pour tenir votre poste?

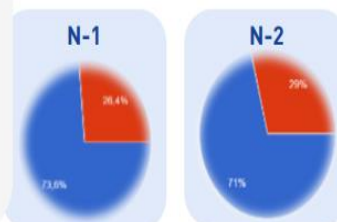
- Oui : 87,8%
- Pas totalement: 12,2%
- Non : 0%



CONDITIONS DE TRAVAIL



Détail :
 sur les 6 réponses **Oui, ailleurs que chez LSL** :
50% de Support et 50% d'Exploitation

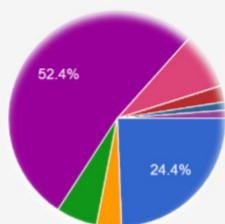


POUR TERMINER

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

ACTION OU PROJET 2023 QUI A LE PLUS MARQUÉ LES COLLABORATEURS ?



1. 52,4% Lancement des travaux d'agrandissement et rénovation STV
2. 24,4% Mise en place de Reflex web et arrivée du nouveau matériel
3. 8,5% Intégration de GO Sport dans nos activités
4. 6,1% Ouverture de Blois
5. 3,7% Lancement du projet Autreche
6. 2,4% Mise en place des briefs HSE
7. 1,2% Mise en place des Causons Sécurité
8. 1,2% Challenge semaine QVCT : Kiplin

- 0% Nouveaux vêtements de travail
- 0% Optimisation activité de contrôle qualité et diffusion des résultats (STV)
- 0% Revue intégration sécurité au poste de travail pour la Réception (STV)
- 0% Mise en place de mise en sûreté et 1^{er} exercice confinement (STV)
- 0% Quizz journée mondiale de la santé et sécurité au travail
- 0% Amélioration ergonomie cartons Vélos junior (MCL)
- 0% Amélioration qualité cartons vélos (MCL)
- 0% Modification process validation emplacements stocks avec QRCODES emplacement pour zone picking (MCL)

UN MOT POUR DÉFINIR L'ANNÉE 2023 CHEZ LSL



Un mot pour définir votre année 2023 chez LSL

BLOIS :

- Opportunité d'exercer en tant que cariste sur chariot C5 à mat rétractable
- PERFORMANCE
- Epanouissement
- Année très chargée et complète.
- Challenge
- Très content d'avoir intégré LSL !

MACHECOUL :

- Bien / Convenable / Satisfaisant / Intéressante
- Premier semestre très fatiguant, second semestre mieux géré. Une "bonne" année malgré tout avec toutes les évolutions.
- Evolution
- Changement d'équipe, de poste
- Sportive
- Transformation

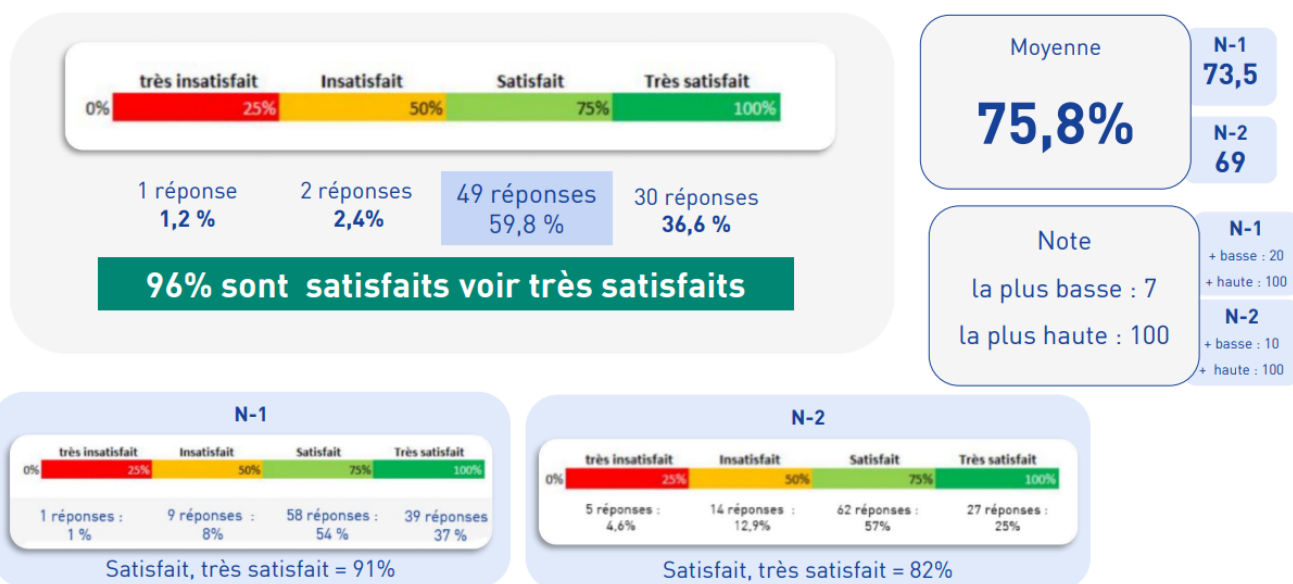
STV :

- Bien / Très bien / Correcte / Satisfaisante / Bonne année / Positive / Stable
- Sportive
- Avenir / PROJETS / Prometteuse / Défis
- Enrichissante
- Très bien maintenant j'ai hâte de voir le futur avec la méca
- Evolution
- Intégration
- Beaucoup de modernisation
- Construction
- Année du changement
- Année riche en événements
- Beaucoup de changements positif
- Décisif
- Découverte
- Intégration Go SPORT a été marquant également dans mon travail
- Très belle année, avec une évolution au poste de cariste, la chance d'avoir vu l'évolution du nouvelle entrepôts.
- Manque de travail, mais assez bonne année
- Soutenue / Chargée / Intense !
- Compliquée / Décevante / Fatiguant / Mouvementé
- Crainte selon le contexte économique
- Mieux que 2022 moins bien que 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

EVALUATION DE LA SATISFACTION CHEZ LSL



QUESTIONNAIRE QVCT 2023

**QUESTIONS OU IDÉES
SOUHAITERIEZ-VOUS
SOUMETTRE AU CSE ?**



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

QUESTIONS OU IDÉES SOUHAITERIEZ-VOUS SOUMETTRE AU CSE ?



EXPLOITATION MACHECOUL :

- Plus de communication
- Des réunions d'informations en réel

EXPLOITATION BLOIS :

- Se rapprocher des magasins de Tours et Blois afin d'obtenir des réductions à l'aide d'un partenariat.
- Pourquoi se lamentent-ils sur des choses bénignes ou qui les intéressent au lieu de se battre pour des choses essentielles aux salariés (création de fiche de poste par exemple);

EXPLOITATION STV :

- Etre plus respectueux de son employeur
- Etre honnête dans leurs communications, les infos qu'ils passent aux salariés sont toujours à leurs avantages et non ce qu'il se dit en réunion.

SUPPORT STV :

- Il faut apaiser le climat sociale qui ne sert pas nos intérêts. Leur rôle se dégrade d'année en année. Le CSE est arrivé à ne servir que ses intérêts personnels, de façon irrespectueuse.
- Une amélioration des relations avec la direction est elle inenvisageable?
- Mettre à disposition une présentation du CSE qui regrouperait une présentation du CSE, tous les avantages qu'on peut avoir en tant que salariés avec le CSE et tous ce que propose le CSE. - Développer l'association sportive. On est Intersport, et l'association sportive n'existe pas beaucoup en terme de sport, c'est dommage (organiser des session de course entre collègues, proposer des cours collectifs (ex: tennis). Lors de vos négociations avec la directions pour améliorer les conditions des salariés et notamment les salaires..., ne pas oublier qu'il y a des cadres qui n'ont pas les avantages du codir. On aimerait pouvoir se sentir un peu plus concernés lors des négociations.
- Avoir des communications plus saines et moins virulentes afin de ne pas impacter le climat social et le moral des collaborateurs
- Plus d'animations
- Se concentrer sur l'avenir de LSL, avoir des revendications pertinentes
- Quel montant a été consacré aux déplacements du CSE pour l'année 2023 ?
- Une communication plus centrée sur les activités / avantages. Les communications sont trop régulièrement basées sur une opposition à la direction.
- Il pourrait être intéressant de mettre plus d'afterwork en place pour souder les collaborateurs, mettre en place des sorties ou des activités dans l'entreprise

Mme Hugonnard Bruyère regrette le temps excessivement court laissé aux salariés afin de répondre au questionnaire QVCT qui était seulement de 1 semaine.

Mr Delorme indique que deux semaines avec une relance au milieu aurait été un bon compromis.

A la lecture de la synthèse du questionnaire QVCT, Mr Delorme indique que les résultats sont tronqués puisque la proportion de réponse par exemple du collègue ouvrier est de 31,7% alors que celui du collègue agents de maîtrise est de 29,3% donc relativement similaire alors que la proportion d'ouvriers sur le site est sensiblement plus élevée que celle des agents de maîtrise.

Mme Hugonnard Bruyère remarque qu'il n'y a pas eu de concertation avec le CSE cette année pour l'établissement du questionnaire QVCT.

Mr Delorme indique qu'il était volontaire mais indisponible à la date qui avait été choisi par la Direction. Il avait proposé de reporté cette réunion à une date rapprochée. Sa demande n'a pas été entendue.

Mr Jouan regrette le manque d'interaction entre les différents sites et demande comment cela pourrait être amélioré. Un trombinoscope ? La Direction ne semble pas avoir d'idées afin d'améliorer cet axe.

Il démontre également le paradoxe existant entre le fait que 63,4% des salariés ayant répondu au questionnaire souhaiterai évoluer au sein d'LSL et le fait que l'entreprise recrute essentiellement en externe. Peut-être un manque de considération de la Direction pour tous ces salariés.



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

Mme Barret lui répond qu'il est normal de passer d'une entreprise à une autre.

La CFDT s'offusque de cette réponse de notre DRH.

7. Appel à recourir à une expertise pour audit paye sur rappel de salaire NAO sur les 3 dernières années, et sur montant primes mensuelles/trimestrielles suite à plusieurs erreurs

En préambule, la CFDT indique que ce point ne veut en aucun cas jeter l'opprobre sur qui que ce soit.

Mme Barret rappelle que son service n'a pas la main sur le calcul des primes de performance. Son service traite seulement celles-ci, c'est les responsables de service qui ont la main dessus et notamment sur leur calcul en ce qui concerne les primes mensuelles. Pour ce qui est des primes trimestrielles, c'est le Directeur de site qui gère celles-ci.

Mr Tadej précise que le sujet est un audit paye et que les primes sont un élément variable de paye. La finalité d'un audit est surtout de vérifier que ce qui est inscrit en bas à droite correspond à tous les éléments inscrits sur la fiche de paie. De nombreux cas d'erreurs lui ont été remontés.

Mme Barret indique que personne n'est venu la voir, elle ou ses collaboratrices, pour tel ou tel problème. Mr Jouan s'étonne en lui demandant si elle désirait qu'on lui parle dorénavant.

Mme Barret lui répond « non pas vous ».

Mr Tadej demande à Mme Barret si elle pouvait assurer à 100% qu'il n'y a aucune erreur dans son service depuis 3 ans.

Mme Barret demande à ce qu'on lui apporte des éléments prouvant telle ou telle anomalie.

Mr Jouan rebondit sur la réponse de Mme Barret plus tôt en s'offusquant de celle-ci puisqu'elle désire parler à tout le monde sauf à lui.

Mr Chiarot rejoint Mr Tadej sur le fait que de nombreux salariés viennent le voir pour nombre de soucis sur leur fiche de paie.

Mr Jouan indique, en faisant référence à la divulgation d'un mail privé sur le point N° 5, que puisqu'on en a à divulguer des informations, qu'on lui aurait rapporté que des éléments étaient à gratter et à découvrir au sein du service RH.

Mr Chiarot indique que des intérimaires n'ont pas touché la prime vacance par exemple.

Mme Barret lui répond que c'est anormal et qu'elle relancera Mme Catin sur ce sujet.



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

8. Rémunération ou récupération des heures lors du départ anticipé des salariés à la demande de l'employeur lors d'incidents informatiques, cadre légal ?

Mme Barret rappelle le cadre légal : Aujourd'hui, systématiquement on demande au salarié ce qu'il préfère, départ anticipé ou rester sur site.

Les bugs informatiques sont considérés comme cas de force majeure. Les heures pourraient être perdues pour les salariés et donc devraient être récupérées plus tard mais l'entreprise ne fonctionne pas comme cela. On ne demande pas aux salariés de récupérer les heures.

Mr Tadej et Mr Lanco indique que ce n'est pas ce qui s'est passé sur leur site de Machecoul. L'encadrement n'a jamais demandé aux salariés s'ils voulaient rester ou partir lorsque le bug informatique a eu lieu, le départ du site était la seule option. Mr Lanco, par exemple a dû rattraper les 2 heures non effectuées la semaine suivante à raison d'une demi-heure par jour sur 4 jours. De plus aucune feuille de départ anticipé n'a été signée puisque tout se fait informatiquement via la tablette. Par extension le moindre bug informatique empêche également toute déclaration d'incident/accident du travail.

Mr Jouan demande si l'entrepôt a été fermé suite au départ des salariés.

Mr Tadej lui répond affirmativement.

Mr Jouan indique que l'entrepôt a donc été fermé sans que la procédure extraordinaire n'ai lieu, c'est-à-dire sans solliciter l'inspecteur du travail et sans procéder à une réunion extraordinaire du CSE. Cela veut dire que ce système n'est pas légal et que l'entreprise doit rémunérer ces salariés à qui on a demandé à partir plus tôt et les heures qu'ils ont faites en plus doivent être payées en heures supplémentaires.

Mr Jouan demande si Mr Averty, responsable d'exploitation, a pris la responsabilité de tout cela seul ?

Mr Grassart répond que c'est lui qui a validé cette décision et que toutes les heures en plus que les salariés ont récupérées la semaine suivante leur seront payées et que les deux heures où ils sont partis plus tôt seront maintenues.

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. Présentation des évolutions des montants de primes individuelles par métier et site à N-1 et N

EFFECTIFS JUIN 2024

| MOIS | SITE | CDI | | | | | | | | TOTAL CDI | EVOLUTION |
|------|--------------|-----------|-----------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|----------|------------|--------------|
| | | OUVRIER | | EMPLOYE | | AGENT DE MAITRISE | | CADRE | | | |
| | | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | | |
| JUN | STV | 44 | 52 | 5 | 7 | 15 | 15 | 9 | 7 | 154 | -0,65% |
| | MCL | 14 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 22 | 0% |
| | BLO | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 14 | 14,29% |
| | TOTAL | 18 | 54 | 9 | 7 | 20 | 19 | 12 | 7 | 190 | 0,53% |

| CDD | | | | | | | | | TOTAL CDD |
|----------|----------|----------|----------|-------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| OUVRIER | | EMPLOYE | | AGENT DE MAITRISE | | CADRE | | | |
| HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | HOMME | FEMME | | |
| 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 7 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 16 |

7 Entrées (3 CDI Blois + 4 CDD Blois)
4 Sorties (1 CDD Blois + 1 CDI Blois + 1 CDD Machecoul + 1 CDI STV)

| CPROF - APPRENTISSAGE | | | | | 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 |
| 23 | 22 | 1 |
| 18 | 12 | 6 |
| 208 | 113 | 95 |



Mr Jouan indique ne pas avoir eu ce document en amont de la réunion afin de l'analyser.

Mme Barret indique un manque de précision pour ce point. Beaucoup de paramètres viennent impacter ces montants, par exemple des entrées et sorties sur une même année, des lettres de mission ou un avenant au cours de l'année, les absences et notamment les absences longue durée qui peuvent faire baisser la moyenne, une promotion, etc...

Elle indique que ce document sera à retravailler. Ce point est reporté sur une réunion ultérieure.

10. Procédure de mise à quai des semis et espace entre semis et quais sur tous sites.

Mr Grassart indique qu'une information sera transmise à l'ensemble des sites sur la procédure et la bonne pratique à adopter. Il insiste sur la règle de mise à quai des camions qui sont déjà dans les protocoles de chargement et déchargement et que c'est au chauffeur d'ouvrir sa porte pour qu'il puisse ensuite se mettre à quai. On pose le quai niveleur et on accède par la suite sur le quai.



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

Il y a aussi le cas de la gestion des plombs qui sera à gérer de manière particulière et la gestion des conteneurs dans le cas des décroche/raccroche où là on ne peut pas ouvrir les portes avant la mise à quai puisque le conteneur est susceptible de rester pendant une certaine période à l'extérieur quand le site est fermé et donc soumis au vol de marchandise.

Il ré insiste également sur le fait qu'entre une semi et un quai niveleur il y aura toujours un espace. Une information au personnel sera faite pour limiter ce risque pour tous les sites qui seront équipés de quai niveleur comme ceux de Machecoul et ceux utilisés actuellement à St-Vulbas.

Dans le cadre de l'extension de St-Vulbas et la mise à jour des quais niveleur ancienne génération ici sur St-Vulbas et dans le cadre d'Autrèche, c'est une autre technologie de quai niveleur qui sera utilisée qu'on appelle quai télescopique. On aura malheureusement toujours un risque mais qui sera minimisé.

Mr Jouan demande le coût d'une mise en place de quais télescopique. Mr Grassart lui répond que c'est très coûteux mais qu'il n'a pas le détail.

Mr Tadej alerte sur le risque accidentogène existant pour tout changement de procédure quelle qu'elle soit. Un accompagnement du personnel concerné devra être fait afin de parer au maximum à tout incident ou accident par la suite.

Mr Grassart indique que deux opérations existent au niveau du plombage/déplombage. La première, à son sens plus risquée, consiste à gérer les plombs à l'extérieur. Qu'il serait préférable de l'éviter compte tenu de la promiscuité piétons/camions. La deuxième consiste à gérer les plombs à l'intérieur en faisant attention à l'espace vide au sol entre quais/semis. Pour rappel, la semi arriverait à quai porte fermée puisque plombée, ensuite déplombage et ouverture de la porte.

Si le mode de fonctionnement retenu est celui pratiqué en extérieur, le gilet jaune sera rendu obligatoire ce qui n'est pas le cas actuellement, en plus des chaussures de sécurité.

11. Mise en place box internet CSE sur le site de Machecoul.

Mr Tadej explique l'utilité de la mise en place d'une box CSE sur son site de Machecoul, notamment pour le réseau Wi-Fi en lien avec le bon fonctionnement des machines à café. Actuellement le réseau Wi-Fi Intersport est défaillant et ne permet pas un bon fonctionnement de ces machines à café.

Mr Jouan rappelle une règle de droit, que l'installation téléphonique au sens large doit être indépendante de l'entreprise et donc qu'il est pertinent que ce soit le CSE qui prenne en charge cette box et non l'entreprise.

L'instance a opté pour un fond de caisse destiné aux remboursements de salariés pour les anomalies des distributeurs pris sur le budget fonctionnement du CSE.



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 mise en place de la box internet et la mise en place d'un fond de caisse CSE ont été validé à l'unanimité des membres présents.

12. Organisation arbre de Noël 2024.

La date de cet évènement est arrêtée au 06/12/24.

La formule choisie est celle inter-entreprises située dans le PIPA.

Vous êtes intéressés par notre concept de fin d'année **Ain'croyable Noël à Saint-Vulbas** (au Centre International de Rencontres).

>>> <https://aincroyable-noel.fr/>

Pour récapituler

- vous seriez intéressée pour la séance du samedi 7 décembre à 16h00

>>> durée de la séance de spectacle : 1h15

>>> durée de la séance « arbre de Noël » : 1h15

Il est possible de ne participer qu'au spectacle.

Le tarif par personne est de :

- Place de spectacle : **29 € TTC/personne** (tarif spécial CSE)
- Entrée à l'arbre de Noël : **20 € TTC/personne** (avec le buffet gourmand sucré à volonté inclus dans l'entrée)

>>> pour un total de **49€ TTC/personne**

- possibilité de privatiser votre espace festif à l'arbre de Noël



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

- >>> privatisation à partir de 50 personnes
- >>> votre propre espace à vos couleurs avec vos propres buffets dédiés aux adultes et aux enfants
- >>> accès aux activités, aux buffets gourmands sucrés à volonté et aux fontaines à jus de fruits dans l'espace commun
- >>> 200 à 700m² l'espace privatif
- >>> de 50 à 200 personnes : **250€**

Les activités pour les enfants

- structures gonflables
- piscines à balles
- ateliers créatifs : dessins, boules de Noël, cartes de vœux
- bar à paillettes (tatouage & maquillage)
- carrousel
- maisons SMOBY

>>> photo avec le père Noël (comprise dans le tarif de l'entrée)

Les gourmandises sucrées à volonté

- chocolat chaud & fontaines à jus de fruits
- pop-corn & barbe à papa
- crêpes & mini gaufres
- glaces ice roll

>>> un gobelet collector Ain'croyable Noël 2024 offert

Le restaurant prévu après l'évènement aura lieu dans le restaurant « Les Halles » à St-Vulbas. Un budget de 6000€ est prévu pour 80 personnes. La formule comprend l'apéritif, le repas ainsi que le vin à table.

Reste à ajouter à cela l'animation musicale et le plan sobriété (taxi, éthylo-tests, etc...).

Une participation de 15€ pour le repas sera demandée aux participants. Le repas sera gratuit pour les enfants jusqu'à 12 ans révolus.

L'organisation de cet évènement sur les sites de Machecoul et Blois sera définie ultérieurement. Le format se fera certainement sous la forme d'un restaurant et d'un panier garni comme les années précédentes.

Mr Jouan propose un système d'acompte pour les salariés afin de les responsabiliser. Cet acompte leur sera rendu s'ils sont présents pour l'évènement.

Mr Chiarot demande à la Direction si une participation financière de leur part est prévue comme c'est historiquement le cas depuis les débuts de ce type d'évènement.



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

Mr Tadej a voulu s'exprimer sur un évènement bowling en projet sur Machecoul mais n'a pas pu s'exprimer car Mme Barret lui a coupé la parole en souhaitant rapidement passer au point suivant.

16. Point billetterie : mode de règlement des commandes du CSE.

Une commande de parfum a été effectuée pour la fête des pères pour un montant 231 euros environ.

Mme Monnery indique avoir été contactée par le responsable magasin Intersport de St-Priest car un salarié LSL est venu au magasin avec la carte CSE et il a été étonné de ne pas faire partie de la liste des magasins partenaires.

Mme Monnery lui a expliqué que le Sociétaire, propriétaire de ce magasin, a toujours refusé d'adhérer à ce partenariat.

Le responsable du magasin à déclarer se renseigner auprès de sa hiérarchie. Mme Monnery n'a pas eu de retour depuis.

Mr Jouan rappelle la démarche d'adhésion des magasins Intersport à la carte CSE : C'est le Directeur Général Intersport France et la DRH Groupe qui fournit au CSE la liste des magasins partenaires.

Au sujet du mode de règlement des commandes CSE, Mr Tadej indique qu'un salarié est venu le voir afin de procéder à une avancée technique dans les modes de règlement. Avec l'obsolescence programmée des chèques il s'interrogeait sur la possibilité de procéder à d'autres moyens de paiement.

Aujourd'hui, le CSE accepte deux modes de règlement :

- Les chèques
- L'espèce

L'étude d'un règlement par CB a révélé que le coût serait trop élevé pour le CSE, outre l'achat d'un terminal de paiement (18€) c'est les frais de transaction de 1,75% qui se révèlent coûteux.

L'étude d'un règlement par virement bancaire a révélé la complexité pour le CSE de gérer ce mode de paiement :

- renseigner le bon libellé dans l'ordre de virement afin de correctement l'identifier.
- le délai de traitement du virement.
- le virement pouvant être annulé après son établissement.

Mr Tadej indique l'utilité du paiement par chèque, notamment du fait que celui-ci peut être encaissé ultérieurement et particulièrement une fois les payes reçus.

Les membres du CSE présents décident à l'unanimité de garder les deux moyens de paiement pratiqués à ce jour.



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

Mr Jouan indique avoir un avis sur ce sujet et le partage à l'instance : il existe une possibilité de créer une billetterie centralisée Groupe comme il existe dans de nombreuses grandes et belles entreprises comme la nôtre.

Mme Barret éconduit les espérances futures de Mr Jouan en déclarant que ce n'était clairement pas dans les priorités du Groupe.

Mr Jouan rappelle que simplifier et faciliter l'accès à la billetterie pour les salariés participe à leur bien-être.

Mme Barret ne veut pas entendre ses arguments et lui répond « ça suffit ».

17. Point distributeurs.

Mr Chiarot a dit à plusieurs reprises à Garry qu'il fallait absolument mettre en parallèle des demandes de remboursements via l'adresse mail dont personne n'a de retour, la mise en place d'un QR code et d'une feuille papier pour gérer le remboursement des transporteurs. Qu'il n'est pas acceptable de ne pas rembourser une certaine catégorie d'utilisateurs de machines.

Une question est également posée : quel est le taux de remboursement à ce jour comparativement à avant ? Il n'y a aucune transparence dans le mode de fonctionnement du référent distributeurs.

Mme Monnery indique avoir vu la personne gérant le remplissage des distributeurs et lui avoir demandé s'il y avait toujours des remboursements. Il lui a répondu qu'il donnait de l'argent à Garry pour cela. Le problème étant la traçabilité de ces remboursements inexistante.

Mr Tadej indique vouloir voir un exemple de document, s'il existe oui ou non des documents de remise d'argent à destination des remboursements au référent distributeurs.

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

18. Interrogation des salariés.

Document annexé au PV.

La séance est levée à 15h41

La Secrétaire
Aurélien Delorme

Le Président
Frédéric GRASSART