



RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

24 septembre 2019 à Aix-en-Provence

ÉTAIENT PRÉSENTS :

POUR LA DIRECTION : Samuel DEWITTE, Julien BERTOSSI

TITULAIRES : Jacques COMETS (Trésorier – CFE-CGC), Pascal EHLINGER (FO), Abdelaziz BENZIADA (FO), Louis VELARD (FO), Didier PISTONE (CFDT), Salim HENOUDA (CAT), Pascal MACAREZ (CAT), Josué THIBOUT (CGT), Najib BOUSLIM (CGT), Catherine TAHAI (CGT), Fabienne TEREZANI (SUD), Guy BONNAFOUS (CFTC).

SUPPLÉANTS : Patrick MANNINI (CFE-CGC), René NAUX (CFE-CGC), Véronique BOURBON (FO), Annie DUBOIS (CAT), Pascal GRENOUILLOUX (sans étiquette), Georges COLIN (CFDT), Jean-François KEPA (CFDT), Philippe MALBETE (CFTC), Marguerite NAVAJAS (CFTC).

RS CE : José MIRANDA (CFE-CGC), Jean-François POGU (CAT), Françoise BROTO (CFTC), Jean-Pierre BOLDRINI (CGT), Bernard MALFILATRE (FO), Gérard PRADAL (SUD).

EXCUSÉS :

TITULAIRES : Philippe VIROULET (CAT), Leonardo MILONE (secrétaire - FO), Régis SOUAILLE-JACQUES (FO), Vanessa MARY (secrétaire adjointe - CFDT), Stéphane BUGADA (CFTC).

SUPPLÉANTS : Martine SAINT (FO), Jacqueline ZYDZIAK (FO), Sandrine MARMIN (CGT), Ibrahima NDIAYE (CGT), Alain PÉROT (CAT).

Invités : Marie MULOT, Juriste (Adrexo); Brian PERY, Directeur Réseau (Adrexo).

La séance est ouverte à 9 heures 30, sous la présidence de Monsieur Dewitte.

Les votants sont au nombre de 17 :

Patrick Mannini, Jacques Comets, René Naux, Véronique Bourbon, Pascal Ehlinger, Abdelaziz Benziada, Louis Velard, Salim Henouda, Pascal Macarez, Josué Thibout, Najib Bouslim, Catherine Tahai, Fabienne Terenzani, Georges Colin, Didier Pistone, Philippe Malbete et Guy Bonnafous.

En l'absence du secrétaire, Jacques Comets est élu à l'unanimité secrétaire de séance à main levée.

Le Président rend hommage à Daniel Hû et exprime ses condoléances à sa famille.

Une élue revient sur un point abordé lors du CE du mois de juillet. Il est noté, dans le procès-verbal, qu'une pression avait été exercée sur les assistantes commerciales et avait provoqué l'arrêt de travail de deux salariées. Les salariées concernées ont démenti, en indiquant que leur arrêt de travail était lié à des raisons médicales et non à des méthodes de management.

Une élue donne lecture d'une déclaration au nom de la CGT.

Un élu proteste et explique qu'en vertu du règlement du CE, il est du ressort du représentant syndical, et non d'un élu, de réaliser une déclaration préalable en séance.

Le Président donne lecture d'une déclaration sur l'obligation de confidentialité des membres du CE (cf. document en annexe).

Point 1 de l'ordre du jour — Approbation du projet du PV de la réunion ordinaire du 22 août 2019.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 22 août 2019 est approuvé à la majorité, par 10 votes favorables, 3 votes défavorables et 4 abstentions, sous réserve des modifications citées en séance.

Point 2 de l'ordre du jour – Vote : action judiciaire en diffamation engagée par le Secrétaire du Comité d'entreprise à l'encontre de Messieurs DHOTE-VIROULET et HENOUDIA et du syndicat CAT ADREXO devant le TGI de Bordeaux

L'action judiciaire est approuvée à la majorité, par 15 voix favorables et 2 voix défavorables.

Point 3 de l'ordre du jour — Vote : Intervention volontaire du CE dans le cadre de la procédure judiciaire en diffamation engagée par le Secrétaire du CE devant le TGI de Bordeaux

L'intervention volontaire du CE est approuvée à la majorité, par 15 voix favorables et 2 voix défavorables.

Point 4 de l'ordre du jour — Information sur les modifications du Périmètre Opérationnel (ouverture relais ou redécoupage et modifications, ainsi que les PNL)

La direction indique que le sous-dépôt de Pertuis est désormais rattaché au PO d'Aix-en-Provence et a déménagé le 11 septembre 2019 à Peyrolles. La nouvelle adresse sera envoyée aux élus du CE.

Point 5 de l'ordre du jour – Information sur les données économiques sociales (embauche, turnover, modulation, suivi des AT/MP)

La Direction communique aux élus les chiffres.

Une élue relève que, d'après les actionnaires, la situation économique est meilleure qu'en 2018. Les chiffres communiqués montrent le contraire.

La direction suppose que les actionnaires raisonnent en fonction de l'ensemble des entités. Ils ont, cependant, reconnu les difficultés de marché auxquelles est confronté Adrexo.

Un élu remarque que la direction semble s'étonner de la situation économique détériorée. En outre, il rappelle que le CE a posé, le mois dernier, des questions précises sur la situation économique. Or la direction n'y a pas réellement répondu.

La direction affirme ne pas être étonnée de la situation. La direction commerciale élabore des plans d'action pour maintenir certains grands clients ou en conquérir de petits, elle s'attelle à trouver de nouvelles activités commerciales, notamment avec Alibaba, afin d'augmenter le chiffre d'affaires.

Un élu estime que la manière dont sont construits les objectifs s'avère problématique. Par exemple, la direction a prévu à fin août un chiffre d'affaires de 20 millions d'euros sur le courrier alors que le chiffre d'affaires ne s'établit qu'à 5 millions d'euros.

La direction indique que les objectifs sont fixés en fonction d'ambitions donnant la direction vers le chiffre d'affaires à générer. Elle est convaincue que le marché existe et que les conditions sont réunies pour bien distribuer le courrier, mais elle est aussi consciente que la réalisation des objectifs se heurte à un certain nombre de détails qu'elle a initialement occultés.

Un élu considère que l'augmentation du chiffre d'affaires courrier passe par la qualité, la mise à disposition des distributeurs de moyens leur permettant de réaliser un travail de qualité et par une stratégie de distribution qui fonctionne. Or ces éléments ne sont aujourd'hui pas réunis. ADREXO est incapable d'assurer la qualité demandée par les clients potentiels, ce qui ne permet pas d'atteindre les objectifs fixés. Il est nécessaire d'élaborer une stratégie de terrain compatible avec le réalisable.

La direction affirme qu'il existe un vrai potentiel sur le marché du courrier. ADREXO n'a effectivement pas toujours opéré bon du premier coup. En revanche, l'entreprise enregistre des réussites. Par exemple, BNP a félicité ADREXO d'avoir bien distribué son courrier adressé. La direction s'est rendue à Perpignan et a pu constater que les distributeurs étaient très engagés dans la distribution du courrier et avaient compris l'importance de cette activité pour l'avenir de l'entreprise. Il est désormais essentiel d'assurer une récurrence du chiffre d'affaires dans ce domaine.

Un élu demande à la direction si elle envisage une stratégie de restructuration, au vu des 25 millions d'euros de perte enregistrés à fin août 2019.

La direction répond qu'elle n'envisage pas de restructuration à ce stade.

Un élu demande quel matériel est utilisé à Perpignan.

La direction répond que les distributeurs de Perpignan se sont organisés pour réaliser une distribution de qualité.

Un élu déplore la stigmatisation des distributeurs alors ces derniers sont investis dans leur travail au quotidien. Il constate que la direction promet régulièrement la signature de nouveaux contrats, mais estime que la distribution de colis Alibaba ne se fera pas.

Un élu considère que la liberté du distributeur n'est plus respectée. Les managers les harcèlent au téléphone, mais ce mode de fonctionnement ne concourt pas à la motivation des distributeurs.

Un élu ajoute que les encadrants sont également excédés de devoir harceler leurs distributeurs.

Une élue signale que des distributeurs en viennent à changer de numéro de téléphone.

Un élu observe qu'en région Rhône-Alpes Auvergne, la distribution ne sera plus assurée par les salariés d'ADREXO dans les 1^{er} et 2^e arrondissements de Lyon. Le CE n'en a pas été informé. Le directeur régional n'a pas non plus communiqué sur le sujet. L'élu déplore donc le manque de transparence et souhaite des précisions de la part de la direction.

La direction confirme qu'un contrat de sous-traitance a été signé pour les 1^{er} et 2^e arrondissements de Lyon, notamment en raison des difficultés pour ADREXO de recruter et fidéliser des distributeurs en hyper centre-ville. Cette sous-traitance n'entraîne pas de conséquence sur l'emploi des distributeurs opérant à Lyon, car l'activité à Lyon est suffisamment importante.

Un élu rappelle que 80 % des clients courrier adressé ont été perdus en 2018, faute d'une organisation suffisante de la distribution. Il souhaiterait que cette situation ne se reproduise pas pour le marché des petits colis importés (Alibaba).

La direction précise que 40 %, et non 80 %, des clients courrier ont été perdus. La direction s'organise pour préparer une offre commerciale pour Alibaba et étudie la faisabilité de la distribution en termes de réception, de tri, de matériel disponible dans les dépôts ADREXO, de distribution jusqu'à la boîte aux lettres et de traitement des PND vis-à-vis du client. Elle raisonne en prenant en compte l'ensemble de la chaîne de distribution afin de prendre les meilleures décisions et réaliser les achats de matériel.

Un élu suggère que les distributeurs soient également associés à la réflexion.

S'agissant du turnover, la direction indique que 800 distributeurs ont quitté ADREXO au mois d'août, contre 1 190 en août 2018. Depuis le début de l'année 2019, 3 800 distributeurs ont quitté ADREXO (5 248 à fin août 2018), sachant que l'effectif moyen s'élève à 16 000. Une tendance baissière est donc enregistrée, mais le nombre de départs reste encore trop important pour assurer une distribution de qualité.

Un élu déplore que cinq tonnes partent, chaque semaine, de la région Rhône-Alpes vers la Belgique. Il comprend donc pourquoi l'entreprise a moins besoin de distributeurs.

La direction affirme que l'objectif de l'entreprise est de réduire le turnover de distributeurs et de bien distribuer, et non de réduire le nombre de distributeurs.

Un élu demande quelle action la direction entend mettre en place pour réduire le turnover. Il existait auparavant le teasing qui fonctionnait très bien. Le dispositif actuel de numéro vert n'est, en revanche, pas efficace pour recruter de nouveaux distributeurs.

La direction précise que le call center n'est plus localisé à Madagascar, mais à Lens. Il lui semble que le call center de Lens fonctionne très bien.

Un élu signale, au contraire, qu'il ne fonctionne pas.

La direction s'engage à vérifier ce point.

Le secrétaire de séance invite les participants à respecter l'ordre du jour et rappelle l'importance de le tenir dans les délais. Les élus titulaires ou suppléants peuvent poser quelques questions en séance. En revanche, si un nombre trop important de questions sont posées, il est préférable qu'elles soient portées à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

La direction aborde ensuite les accidents de travail. 447 accidents de travail se sont produits entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2019. Le nombre d'accidents du travail est constant par rapport à 2018, mais l'entreprise employant moins de distributeurs en 2019, le taux d'accident du travail est plus élevé en 2019 qu'en 2018. Par conséquent, la situation en matière d'accidents du travail ne s'avère pas satisfaisante. Un certain nombre de difficultés se posent sur le terrain, notamment en termes de méthodes de distribution.

Une élue relève que les accidents de travail des distributeurs sont principalement des entorses, des chutes. L'entreprise définit comme action corrective la nécessité de se doter d'une meilleure paire de chaussures. Il serait souhaitable que la société elle-même dote ses distributeurs de meilleures chaussures.

La direction reconnaît que les actions de prévention des accidents ne sauraient se résumer à la recommandation de se doter de meilleures chaussures. Elle souligne l'importance de fournir les bonnes pratiques aux distributeurs dès le début et de les accompagner. C'est pourquoi l'entreprise a mis en place un programme de formation qui intègre des éléments sur la prévention des accidents de travail.

Un élu signale que les distributeurs consultent beaucoup leur badguse et ne font pas attention où ils marchent.

La direction retient qu'il serait intéressant d'analyser les conséquences de l'introduction de cette technologie sur l'accidentologie.

Points concernant la politique sociale de l'entreprise :

Point 12 de l'ordre du jour – Pourquoi la Direction commerciale est-elle en congés au moment de la distribution IKEA, en contradiction avec la note CP applicable dans l'entreprise ?

Une élue reformule la question et demande pourquoi la directrice commerciale était en congé début août au moment de l'opération IKEA. Elle souligne l'incohérence de cette prise de congé.

La direction explique que l'opération IKEA a été préparée par différents collaborateurs de la direction commerciale. La responsable du compte IKEA a participé à toutes les étapes de l'organisation de l'opération. En revanche, sa présence n'était pas nécessaire pendant la distribution. Sa prise de congé début août n'a donc pas porté préjudice à l'opération. Le directeur réseau était présent pendant la distribution et a pu répondre aux réponses du client concernant la production, l'avancement de l'opération, la qualité, le traitement des anomalies.

Une élue fait valoir que, d'après les remontées terrain, il était impossible de s'adresser à la personne responsable de l'opération en cas de problèmes pendant la distribution.

La direction affirme que les équipes techniques en charge de traiter les problèmes de terrain étaient présentes début août. Tous les directeurs régionaux étaient également présents pendant la distribution du catalogue IKEA.

Une élue maintient que des ROC ont eu besoin d'obtenir des réponses à des problèmes de terrain, mais ils ne les ont pas eues.

La direction reconnaît que certains problèmes n'ont peut-être pas reçu de réponse en raison de l'organisation, mais pas du fait des congés de certains responsables.

Un élu demande s'il peut être envisagé, à l'avenir, une amélioration de la situation.

La direction s'engage à communiquer l'interlocuteur sur le sujet IKEA, si la responsable de l'opération venait de nouveau à être en congés pendant la distribution.

Point 13 de l'ordre du jour – Combien de salariés ont quitté l'entreprise pour inaptitude, combien sont encore dans l'entreprise en maintien de salaire ?

La direction indique que 279 salariés ont quitté l'entreprise pour inaptitude au cours de l'année 2018. À date, en 2019, 177 salariés ont quitté l'entreprise suite à un licenciement pour inaptitude. 40 salariés sont actuellement en maintien de salaire.

Point 14 de l'ordre du jour – Combien de cadres et agents de maîtrise sont en arrêt maladie ?

La direction indique qu'à date, 21 cadres sont en arrêt de travail et 10 agents de maîtrise.

Point 15 de l'ordre du jour – Quel est le taux d'absentéisme des salariés permanents en 2019 ?

La direction indique que le taux d'absentéisme des salariés permanents s'élève à 5,6 % en 2019, contre 4,3 % en 2018.

Un élu s'enquiert des raisons de cette augmentation.

La direction indique que l'analyse des causes de l'absentéisme sera réalisée dans le cadre du bilan social et s'engage à effectuer un retour sur le sujet lorsque le bilan social sera présenté au CE.

Point 16 de l'ordre du jour – Suite aux NAO, quand est-ce que l'entreprise mettra en place la mesure unilatérale concernant l'augmentation des 1.3 ?

La direction indique qu'elle mettra en œuvre la mesure unilatérale concernant l'augmentation des 1.3 début octobre. L'augmentation sera effective sur le salaire du mois d'octobre 2019, payable début novembre 2019. Le salaire des 1.3 passe donc à 1 632,25 euros. L'augmentation permet de reconnaître le rôle des 1.3 dans le maintien du chiffre d'affaires.

Un élu observe qu'une assistante commerciale a évolué sur un poste de RCGC.

La direction indique que deux assistantes commerciales ont évolué en tant que RCGC. Une troisième a postulé sur un poste qui se libérera prochainement. Le groupe de travail réfléchit à la mise en place d'une politique de gestion et d'évolution de carrière des postes d'ATC. Les entretiens professionnels ont permis de repérer les ATC souhaitant se positionner sur des postes de RCGC. Le réseau et les RH se coordonnent pour faire évoluer les salariés. Il reste à créer un cursus de formation associé à ces évolutions.

Un élu demande si les assistantes commerciales qui évoluent en tant que RCGC bénéficieront du même salaire que les RCGC réseau actuels.

La direction confirme qu'elles bénéficieront du même salaire qu'un RCGC débutant qui serait recruté en externe.

Un élu signale qu'un directeur régional a émis de bonnes idées concernant les évolutions de carrière. Il conviendrait d'en prendre compte.

La direction affirme que des entretiens professionnels sont menés dans toutes les catégories de personnel et permettent de recueillir l'expression de tous les salariés. À date, 87 % d'entretiens professionnels ont été réalisés. La direction se sert de ce qui ressort de ces entretiens pour améliorer l'organisation.

Point 17 de l'ordre du jour – Vous nous aviez indiqué que les salariés d'ADREXO n'étaient pas concernés par le travail de nuit, mais un salarié rattaché à notre entreprise a été victime d'un accident de travail à Sorgues. Pouvez-vous nous communiquer son contrat de travail et sa lettre de mission éventuelle ?

La direction confirme qu'un accident de travail s'est produit de nuit. Il concerne un salarié qui a été amené à remplacer de manière exceptionnelle et au dernier moment un intérimaire qui s'était désisté. Le CHSCT a été informé de cet accident et a lancé une enquête. En revanche, la direction ne communiquera pas le contrat de travail de ce salarié.

Un élu précise que l'enquête est terminée et sera prochainement votée.

Un élu ne comprend pas comment le salarié victime de l'accident de travail a pu faire un remplacement sur du travail de nuit, alors que, selon les règles, les salariés d'ADREXO ne sont pas concernés par le travail de nuit.

La direction affirme que toute règle comporte des exceptions. La règle chez ADREXO est effectivement que les salariés n'effectuent pas de travail de nuit. Cependant, le travail de nuit n'est pas interdit, il est prévu par la convention collective. Il peut être réalisé de manière exceptionnelle et sur la base du volontariat.

Point 18 de l'ordre du jour – Information sur le lancement de TEST en Bretagne Call ATC

La direction explique que le DRA Bretagne a soumis l'idée au directeur réseau de tester de la télévente effectuée par des assistantes commerciales auprès de petits clients ne nécessitant pas un déplacement physique du RCGC. Cette mission de télévente a été proposée aux assistantes commerciales de la région Bretagne et trois d'entre elles se sont positionnées pour tester la télévente qui débutera début octobre.

Les trois assistantes commerciales consacreront deux demi-journées par semaine à la télévente. Elles seront formées à l'argumentaire de vente, aux offres disponibles dans le catalogue du RCGC. L'objectif est de développer le chiffre d'affaires local, de faire monter en compétences les salariés concernés, favoriser les évolutions de carrière de la filière commerce. Le poste de télévente pourra constituer une étape intermédiaire entre l'assistante commerciale et le responsable commercial.

Dans le cadre de cette mise en place, le DR et le DRA ont analysé la production de manière quantitative afin d'équilibrer les charges de travail de chacune des assistantes.

Contrairement à ce qui a été écrit dans le procès-verbal de la réunion de CE du mois de juillet, les arrêts maladie de deux des assistants sont liés à des raisons médicales. L'une d'entre elles est rentrée fin août de son arrêt maladie et a été reçue par le DR et le DRA. Elle a confirmé sa motivation et son souhait de s'inscrire dans le projet de télévente. Elle a signalé avoir été arrêtée pour une tendinite. La seconde est

toujours en arrêt maladie et il semblerait que cet arrêt ne soit pas lié au changement à venir, mais à un problème d'ordre médical.

Une élue précise qu'une des assistantes travaille dans l'entreprise depuis 25 ans, elle ne s'est jamais arrêtée. En revanche, elle a subi la pression de son directeur régional à son retour.

La direction affirme ne pas avoir eu cette information. Si le directeur régional s'est exprimé de manière maladroit à son encontre, cela est regrettable. Le test de télévente commencera début octobre et se déroulera sur plusieurs mois. Un bilan sera établi et partagé avec le CE sur la pertinence du dispositif.

Un élu souhaite savoir sur quels périmètres les assistantes appelleront.

Une élue demande si une fiche de poste a été établie.

La direction répond que le périmètre du test portera sur les clients qui ont fait appel une fois à ADREXO, ceux qui ont demandé un devis par Internet. À l'issue du test, la fiche de poste sera adaptée.

Un élu demande si les assistantes qui réaliseront la télévente bénéficieront d'une prime.

La direction répond qu'il n'est pas prévu d'octroyer une prime dans le cadre du test.

Un élu demande si les appels seront uniquement passés sur la région Bretagne.

La direction le confirme.

Un élu demande si le test implique une modification ou une création de poste de travail.

La direction répond que le test permettra de trouver une fonction additionnelle aux futurs ATC. Les assistantes qui réaliseront le test ne changent pas de poste de travail.

Une élue fait valoir que la télévente fait partie du travail d'une assistante technico-commerciale.

La séance est suspendue de 11 heures 10 à 11 heures 30.

Points concernant les orientations stratégiques de l'entreprise :

Point 19 de l'ordre du jour – Avez-vous prévu des fermetures de centre, relais, sous dépôts, y compris virtuels, dans les prochains mois ?

La direction indique que des études économiques sont menées sur les relais de Feurs (PO de Roanne), de l'Aigle (PO d'Alençon) et de Gien (PO d'Orléans). D'autres études sont menées pour examiner la pertinence d'ouvrir un relais à Vittel (PO d'Épinal) et un relais dans la zone géographique de Saint-Orens (PO Toulouse 1). Ces éventuelles modifications n'impacteront pas l'emploi, mais modifieraient le lieu de chargement des secteurs pour les distributeurs.

Point 20 de l'ordre du jour – Quel est le nombre de secteurs fermés, pour quelles quantités de boîtes, combien de secteurs non exploités chez ADREXO ?

Les informations ont été communiquées aux membres du CE.

Point 21 de l'ordre du jour – Combien utilisons-nous de sous-traitants (liste par PO) ?

La direction indique qu'ADREXO utilise 54 sous-traitants sur 47 PO, principalement concentrés en Ile-de-France.

Un élu suppose que les 54 sous-traitants sont composés de plusieurs équipes.

La direction explique que chaque entreprise de sous-traitance s'organise comme elle le souhaite.

Un élu demande combien de sous-traitants utilisent des dépôts mécanisés.

La direction répond que cette information figure dans le fichier Excel et dans l'annuaire ADREXO. Cet annuaire sera communiqué aux élus.

Point 22 de l'ordre du jour – Point sur First Job, alternants et déploiement des distributeurs formateurs

La direction indique que l'entreprise accueille en moyenne une quarantaine d'alternants sur les fonctions réseau et support. À date, 41 alternants sont présents dans l'entreprise et sept contrats d'alternance sont en cours de renouvellement.

Dans les zones urbaines dans lesquelles des problématiques de circulation et de stationnement se posent, la direction a lancé un nouveau mode de distribution à pied. Les alternants ont été recrutés et suivent actuellement leur formation. Les villes concernées sont Lille, Bordeaux, Bonneuil, Nanterre, Lyon 3, Rouen et Marseille 2. Le projet d'alternance pour la distribution à pied (First job) mobilise 70 distributeurs alternants. 13 termineront leur formation fin octobre 2019. Le projet permet de fidéliser les distributeurs, cependant, il conviendra d'analyser le modèle économique de ce mode de distribution et sa rentabilité.

Une élue demande quel type de contrat de travail les distributeurs en alternance ont signé avec l'entreprise.

La direction répond qu'il s'agit d'un contrat de distributeur.

Une élue affirme qu'elle a rencontré des alternants dont le contrat est établi sur la base de 91 heures. Dans la plupart des cas, les bulletins de salaire comptabilisent entre 25 et 50 heures mensuelles alors que les alternants travaillent un nombre d'heures beaucoup plus important. Ces personnes partent sans feuille de route et toutes leurs heures de travail ne sont pas enregistrées. En outre, leurs bulletins de salaire font état d'un nombre important d'absences injustifiées.

La direction explique qu'un salarié en alternance effectue une partie de ses heures en entreprise et une autre en centre de formation. Étant donné que l'entreprise rémunère l'alternant qu'il soit dans l'entreprise ou à l'école, mais si celui-ci est absent de l'école, cette absence est comptabilisée comme une absence injustifiée et les heures sont retirées du salaire.

Une élue signale que des absences injustifiées ont été comptabilisées à tort pour certains alternants de Marseille.

La direction s'engage à vérifier la situation des alternants sur Marseille.

Un élu observe que le dispositif First Job n'a pas fonctionné sur Toulouse.

Un élu fait remarquer qu'au contraire, tout s'est bien passé sur Nanterre. Cependant, à la fin de la formation certains alternants devaient passer le permis. Or aucune place n'a été réservée pour le leur faire passer.

La direction précise que c'est l'organisme de formation qui s'engage à faire passer le permis. L'entreprise peut se retourner vers lui pour lui rappeler son obligation.

Un élu signale que l'organisme de formation de Marseille est injoignable.

La direction indique qu'il est aussi possible de contacter la responsable écoles, chargée de faire le lien entre le ROC et l'organisme de formation.

La direction présente ensuite le dispositif AFEST (Action de Formation en Situation de Travail). Le dispositif a été testé dans 13 centres pilotes, puis il a été décidé de le déployer dans les 50 centres rencontrant des difficultés de recrutement et confrontés à un taux de turnover très élevé. À date, un distributeur formateur a été recruté dans les 50 PO identifiés. Chaque distributeur formateur a été formé dans le cadre du cursus de formation de cinq jours dispensé par la Hopps Académie et peut désormais commencer sa mission.

À date, 60 contrats professionnels ont été recrutés dans les centres pilotes, soit environ 20 % des embauches réalisées dans les PO concernés, alors qu'il était prévu de réaliser une embauche sur deux en contrat professionnel. Il semblerait que des difficultés techniques, le changement des profils de recrutement, la période de recrutement soient à l'origine du faible nombre de contrats professionnels recrutés dans les centres pilotes.

Un élu estime que l'intégration des alternants est rendue difficile par le manque d'outils de planification.

La direction indique qu'un planning a été construit pour chaque embauche en contrat professionnel. Pour chaque distributeur en alternance, le ROC dispose d'un planning à la semaine comprenant le nombre d'heures et de jours de formation et le nombre d'heures de travail. Un développement informatique a été lancé pour faciliter l'aspect technique de la planification. Par ailleurs, l'entreprise rencontre des difficultés pour recruter des alternants pour son activité de distribution, car les candidats ne sont pas certains de vouloir s'engager dans ce métier pour une durée d'au moins six mois et la distribution continue à être perçue comme une activité complémentaire. Se pose alors la problématique de la valorisation du métier de la distribution. Les groupes de travail mis en place dans l'entreprise visent à réfléchir sur la manière d'attirer de nouveaux profils de candidats souhaitant faire de la distribution leur métier principal et évoluer au sein de l'entreprise.

Un élu suggère d'organiser des distributions dédiées au courrier sur certaines zones et de cibler la professionnalisation sur la distribution du courrier. Il conviendrait alors d'arrêter les distributions simultanées, de différencier l'activité courrier de l'activité IP, de créer des tournées fixes de courrier permettant de garantir la qualité aux clients.

La direction indique que le modèle économique d'ADREXO repose sur une mutualisation de l'activité courrier et de l'activité IP. Cependant, à partir du moment où l'entreprise entre dans un modèle de professionnalisation, il convient de réfléchir à la manière de fidéliser les distributeurs sur les secteurs où l'activité courrier est régulière. Une même réflexion est menée sur la professionnalisation de la distribution du colis.

La direction estime qu'ADREXO doit être en mesure d'accueillir toutes les personnes souhaitant travailler dans l'activité de distribution, et ce, à travers un process de formation interne. Elle rappelle qu'elle s'était engagée sur 3 000 AFEST en 2019, mais a dû revoir son objectif à 1 200. Si cet objectif n'est pas atteint, la branche reprendra les fonds et les attribuera à une entreprise du secteur.

Un élu considère que l'impossibilité pour l'entreprise de proposer aux distributeurs de publicités un temps plein constitue un handicap.

La direction affirme que l'augmentation du contrat travail fait partie des axes de réflexion pour professionnaliser et valoriser le métier de distributeur.

Un élu suggère, à défaut de pouvoir offrir un contrat à temps plein sur la distribution de publicités, de proposer une lettre de mission sur le colis et/ou le courrier.

La direction conclut qu'il manque une action pour valoriser le contrat de professionnalisation et atteindre les objectifs fixés. Cependant, le dispositif a apporté des bénéfices. Il a permis de recruter et former un distributeur formateur dans chacun des 50 PO. D'ici la fin de l'année 2019, ce chiffre devrait atteindre 80 à 100. En outre, la fonction de distributeur formateur offre des perspectives d'évolution de carrière pour les distributeurs. Le turnover dans les centres pilotes dans lesquels des distributeurs formateurs ont été mis en place pour former l'ensemble des nouveaux embauchés, et pas seulement les contrats pro, a été réduit de 65 à 32 %. L'intégration par un distributeur formateur a donc un impact positif.

La direction s'engage à remercier les distributeurs formateurs pour leur engagement.

Un élu s'enquiert du mode de recrutement des distributeurs formateurs.

La direction explique que les entretiens professionnels des distributeurs ont permis d'identifier les salariés souhaitant évoluer sur le poste de distributeur formateur avec un avis favorable du ROC. Ces salariés ont donc prioritairement été contactés par les RH. En outre, le ROC peut proposer des salariés, mais ces derniers sont ensuite reçus par les RH en entretien afin de valider la candidature.

Point 32 de l'ordre du jour – Quelles mesures mettez-vous en place pour que la formation des contrats pro distributeurs soit correctement assurée ? Ces salariés sont envoyés en distribution, ils dépassent le temps max et empiètent sur le temps devant être attribué à la formation ?

La direction s'engage à examiner avec attention le point soulevé, car la distribution ne doit normalement pas empiéter sur le temps de formation.

Point 10 de l'ordre du jour – Info consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de CAUDRELIER Bernard

Le salarié rejoint la séance.

M. CAUDRELIER explique sa situation. Il a 56 ans et 38 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 28 en tant que travailleur handicap dans le métier de cariste. Suite aux arrivées d'un nouveau chef de centre et d'une technicienne de distribution, son autorisation de conduite lui a été retirée au motif d'une faute grave. Or en 28 ans de métier de cariste, il affirme n'avoir jamais eu d'accident. Une adaptation de poste lui a été promise, mais n'a jamais été mise en place. Il affirme avoir été victime de discrimination. Suite à une hospitalisation de deux mois, le médecin du travail a déclaré son inaptitude à tous postes de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, la Sécurité sociale et la CAF lui réclament respectivement des trop-perçus de 7 000 et 5 300 euros. Le salarié affirme avoir remboursé la CAF, mais pas la Sécurité sociale. Il a pris contact avec l'association FNAP qui s'occupe de son dossier.

Un élu se demande comment l'entreprise peut mettre dans cette situation un salarié reconnu travailleur handicapé.

M. CAUDRELIER affirme qu'il n'a jamais reçu de réponse aux courriers qu'il a adressés à l'entreprise.

Un élu en déduit que le salarié ne souhaite pas quitter l'entreprise

M. CAUDRELIER indique que l'entreprise n'a jamais mis en place les actions pour adapter son poste. Il ne peut aujourd'hui plus reprendre son travail, car la médecine du travail a déclaré une inaptitude totale.

Un élu demande pourquoi la direction n'a jamais répondu aux courriers de M. CAUDRELIER et n'a pas diligencé d'enquête sur les points soulevés par le salarié dans ses courriers.

La direction affirme ne pas être au courant de toute l'antériorité du dossier de M. CAUDRELIER.

M. CAUDRELIER affirme avoir alerté le CHSCT sur les conditions de travail dangereuses dans son dépôt et les méthodes de management du responsable.

Une élue demande si le CHSCT a mené une enquête en bonne et due forme ou a simplement réalisé une visite.

M. CAUDRELIER répond que plusieurs membres se sont déplacés au dépôt. Il a également alerté l'Inspection du travail.

Un élu demande à la direction de revoir le dossier de M. CAUDRELIER.

La direction rappelle que la médecine du travail a déclaré M. CAUDRELIER inapte à tous les postes de l'entreprise. L'entreprise n'a donc plus le droit de le faire travailler.

Un élu souhaite connaître les conséquences financières de la perte d'emploi de M. CAUDRELIER chez ADREXO.

M. CAUDRELIER répond qu'il perdra 500 euros par mois. En outre, il doit rembourser 6 900 euros à la Sécurité sociale.

La direction s'engage à s'occuper personnellement du dossier de M. CAUDRELIER et à étudier comment l'aider. La direction appellera les personnes impliquées dans ce dossier et tiendra le salarié au courant de l'avancée de son dossier.

La séance est suspendue de 12 heures 40 à 14 heures 05.

Point 23 de l'ordre du jour – Pouvez-vous apporter des précisions complémentaires au point 29 de la réunion du 22 août 2019 (Quelle réponse a été faite au courrier du 22 août de Mme ACETO, Inspectrice du travail, concernant sa demande de connaître les modalités de décompte des heures réalisées au-delà du temps maximal ?)

La direction s'engage à communiquer aux élus une copie de la réponse de l'entreprise au courrier de Mme ACETO ainsi qu'une copie de la réponse adressée par Mme ACETO à l'entreprise.

Point 24 de l'ordre du jour – Dans le cadre du temps max, quelles manipulations doit accomplir le distributeur pour acquitter le courrier non distribué et quelle est la conduite à tenir pour acquitter au-delà du temps max

La direction répond le distributeur ne peut pas acquitter le courrier au-delà du temps max. Le service informatique développe actuellement une application badgeuse pour que le distributeur puisse déclarer que

son manager l'a autorisé à continuer au-delà du temps max et qu'il puisse réenclencher la badgeuse, ce qui permettra d'acquitter le courrier.

Un élu demande si des salariés du terrain participent à ce développement informatique.

La direction répond que ce développement consiste simplement à trouver une solution informatique permettant de réactiver la badgeuse pour que le distributeur puisse enregistrer son temps de travail et acquitter le courrier, ce qui ne nécessite pas de groupe de travail spécifique.

Un élu en déduit que le nouveau système revient à recréer ce qui existait auparavant.

La direction affirme que l'objectif de ce développement est, au contraire, de permettre au distributeur de déclarer son temps de travail au-delà du temps max et d'éviter de réaliser des régularisations comme cela est effectué actuellement. Le système permettra de mesurer le temps travaillé et payé au-delà du temps max pour continuer à manager la productivité.

Une élue demande où ce temps figurera.

La direction indique qu'il apparaîtra sur l'état récapitulatif de distribution et sur le décompte du temps de travail.

Un élu souhaite savoir dans quel délai la modification sera mise en place.

La direction répond que la nouvelle fonctionnalité sera opérationnelle fin octobre.

Un élu suggère de rappeler au réseau qu'il n'y a pas d'acquiescement manuel avant la fin du temps max.

Point 25 de l'ordre du jour – Quel est le nombre de distributeurs bloqués au temps max par PO ?

La direction indique qu'en moyenne, sur les semaines 34 à 37, 5 350 distributeurs ont atteint le temps max. Elle s'engage à envoyer le fichier Excel correspondant aux élus du CE.

Un élu note que ce nombre représente un tiers de l'effectif.

Point 26 de l'ordre du jour – Quel est le nombre et le montant des régularisations de salaires après le blocage du temps max par PO ?

La direction indique que depuis la mise en place du temps max au 1^{er} juillet 2019, 251 803 euros de régularisations ont été validés, sur 9 091 secteurs. Elle s'engage à envoyer aux élus le fichier détaillant ces régularisations par PO.

Un élu observe que les performances de chaque distributeur doivent normalement être communiquées de manière individuelle par les ROC. Or, dans certains PO, les performances sont communiquées sous forme de listes où apparaissent tous les distributeurs du secteur et sont affichées.

La direction admet qu'il ne s'agit pas d'un fonctionnement normal et s'engage à rappeler les consignes aux ROC.

Un élu fait remarquer que lors de la dernière modification de bible, un nombre significatif de boîtes ont été ajoutées sans que les ROC ne les demandent. Il souhaite savoir comment elles impactent le calcul du temps max.

La direction explique que le temps max est un pourcentage d'écart avec le temps théorique. Une des composantes du temps théorique est le nombre de boîtes aux lettres. Si des boîtes ont été ajoutées, le temps

théorique augmente, et en l'occurrence le temps max sur le secteur concerné. Si ces boîtes ont été ajoutées sur des secteurs alors qu'elles n'existent pas, elles généreront des retours.

Un élu observe que le temps max ne peut pas être réévalué sur le secteur si les boîtes ne sont pas distribuées, dans l'hypothèse où le temps max serait calculé en fonction des datas récupérées à travers les badgeuses.

La direction ajoute que le temps max est relevé sur une semaine particulière. Si par exemple, sur la semaine 22, le temps théorique est à 2 heures 16 et que le temps max retenu est de 3 heures, cela représente un écart de 12 %. Cet écart de 12 % sert de référence et est ensuite appliqué au temps théorique des semaines suivantes. Si 100 boîtes sont ajoutées sur un secteur, le temps théorique augmente.

Un élu observe que dans tous les cas de figure évoqués par l'Inspection du travail, le ROC ou son représentant doit donner consigne aux distributeurs d'arrêter ou de continuer sa tournée. Cependant, entre 18 et 21 heures, le ROC n'est pas toujours joignable par téléphone. L'Inspection du travail précise également que l'employeur exerce son pouvoir de direction et le salarié est tenu de se conformer à cette directive. Or jusqu'à preuve du contraire, le distributeur ou le ROC n'ont aucune trace écrite de la directive, puisqu'elle est transmise par une communication téléphonique. L'élu demande donc comment est officiellement formalisé le pouvoir de direction de l'employeur vis-à-vis du salarié.

Un élu suggère d'attendre que la copie du courrier de l'Inspection du travail soit communiquée aux élus et de porter cette question à l'ordre du jour du prochain CE.

Point 27 de l'ordre du jour – Est-il prévu une indemnisation lorsque le salarié distributeur utilise son matériel personnel dans le cadre de ses distributions, et notamment pour appeler son responsable dans le cadre du temps max

La direction répond qu'une indemnisation existe pour les distributeurs réalisant la préparation à leur domicile, car ils sont obligés d'utiliser un espace personnel pour effectuer cette préparation. En revanche, les distributeurs ne sont pas obligés d'utiliser leur téléphone personnel pour appeler leur responsable.

Un élu fait valoir que les ROC obligent les distributeurs à les appeler en cas d'atteinte du temps max.

La direction affirme qu'aucune indemnisation pour l'utilisation du téléphone personnel n'est prévue pour l'instant. À l'avenir, l'évolution de la badgeuse permettra d'enregistrer automatiquement le temps de travail au-delà du temps max, le distributeur n'aura donc plus besoin d'appeler son responsable.

Point 28 de l'ordre du jour – Dans le cadre du management de la performance, les secteurs des distributeurs qui n'entrent pas dans le temps max sont permutés à un autre distributeur aux fins de vérifier et valider ce temps. Est-ce que les ROC expliquent l'objectif de ces contrôles aux vérificateurs et demandent à ceux-ci d'effectuer la distribution dans les mêmes conditions que le distributeur initial (distribution à pied... pas à vélo) ?

La direction précise que le secteur d'un distributeur n'entrant pas dans le temps max n'est pas systématiquement mis en vérification. Il existe d'autres outils permettant d'aider le distributeur à s'organiser dans sa distribution et à rentrer dans le temps max.

Une élue cite le cas d'un ROC ayant pris le temps d'expliquer au distributeur l'objectif de la vérification, mais celui-ci n'en a pas tenu compte et a réalisé la distribution avec sa femme. Il a alors fallu réitérer la vérification.

La direction indique que le process de vérification n'a pas changé. Aucune vérification ne doit effectivement être réalisée à vélo ou à deux sur un secteur.

Une élue demande si le process interdit également la distribution en voiture.

La direction explique qu'il existe des secteurs mixtes. Les plans de stationnement relevés la semaine du temps max peuvent être un outil pour aider le distributeur à mieux s'organiser.

Un élu fait part de son expérience de permutation. Il explique qu'il lui a été reproché de faire 3 km de plus que le distributeur habituel, alors qu'il avait optimisé son temps et fait en sorte de déplacer le moins possible son véhicule. Il estime que s'il existe des règles d'utilisation du véhicule, celles-ci doivent reposer sur des éléments formels, un plan indiquant au distributeur où se garer.

Un élu demande s'il est possible de demander à refaire la vérification, si le distributeur apprend a posteriori qu'elle a été réalisée à vélo.

Une élue répond qu'une contre-vérification peut être demandée et le process de vérification est relancé.

La direction ajoute que si la distribution est réalisée à vélo, la vitesse de déplacement est plus rapide que la normale. Lorsque les données sont récupérées, le service du référentiel se rend compte de l'anomalie dans la vérification et peut alerter le ROC.

Une élue signale que des ROC ne savent pas que le process de vérification peut être refait en cas d'anomalie.

Un élu déplore que le temps d'un distributeur soit, par exemple, validé à 4 heures 30 alors que le vérificateur a effectué la distribution en 5 heures 30.

La direction invite l'élu à lui transmettre des exemples.

Point 29 de l'ordre du jour – L'entreprise envisage-t-elle de fournir des vélos aux distributeurs afin de réduire les dépassements de temps max ?

La direction souligne la pertinence de la question, car elle va dans le sens de la performance. Cependant, faute de moyens, l'entreprise n'envisage pas, pour l'heure, de doter les distributeurs de vélos.

Point 30 de l'ordre du jour – Le projet de mise en circulation de voitures électriques est-il toujours d'actualité (par suite du point 17 du CE d'avril 2019, la Direction devait apporter des précisions)

La direction indique que le sujet ne constitue pas, pour l'instant, une priorité de l'entreprise.

Point 31 de l'ordre du jour – Quid de la réorganisation de l'activité Colis en Île-de-France ?

La direction confirme que l'activité colis en Île-de-France (Pantin) est réorganisée, car Colis Privé a retiré à ADREXO la tournée. Sept salariés ont été impactés. Deux personnes étaient en mission, ADREXO a donc mis fin à leur mission. Des salariés en CDI ont été repositionnés sur des activités colis dans le centre de Tremblay et un salarié a été repositionné sur un poste de CCL à Compiègne.

Une élue s'enquiert des raisons pour lesquelles la tournée a été retirée à ADREXO.

La direction répond que Colis Privé a retiré la tournée à ADREXO pour des raisons de rentabilité, les volumes de colis pouvant fortement évoluer d'une année sur l'autre.

Un élu demande si les salariés ont été repositionnés sur des navettes.

La direction confirme que les salariés repositionnés à Tremblay l'ont été sur la partie navettes. Les RH essaient toujours de trouver une solution à proximité pour les distributeurs.

Une élue espère que Colis Privé n'enlève pas une tournée à ADREXO pour la redonner à un autre distributeur.

La direction indique que ce cas de figure peut se produire, car les volumes de colis Amazon varient.

Un élu fait valoir que la qualité est extrêmement importante pour Amazon. Si le distributeur fournit un service de mauvaise qualité, la tournée lui est immédiatement retirée.

Point 11 de l'ordre du jour – Info consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de MEDJELEL Mohamed

Le salarié rejoint la séance.

Le salarié quitte la salle.

Le CE procède à un vote à bulletins secrets. Le projet de licenciement de M. MEDJELEL recueille 9 voix pour, 5 voix contre et 3 votes blanc.

Le salarié revient en séance.

La direction annonce au salarié que le CE s'est prononcé pour son licenciement. Le dossier sera présenté à la Direccte qui décidera.

Le salarié quitte la séance.

Point 7 de l'ordre du jour – Info consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de OLIVIER Christian

Le salarié n'est pas présent.

Un élu indique que le salarié demande à partir.

Le CE procède à un vote à bulletins secrets. Le projet de licenciement de M. OLIVIER recueille 13 voix pour et 4 voix contre.

Point 6 de l'ordre du jour – Info consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de MECHITOUA Ali

Le salarié n'est pas présent.

Le CE procède à un vote à bulletins secrets. Le projet de licenciement de M. MECHITOUA recueille 12 voix pour et 5 voix contre.

Véronique BOURBON quitte la séance à 15 heures 20. Marguerite NAVAJAS reprend sa voix.

Point 8 de l'ordre du jour – Info consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de ALLIAUME Patrice

Le salarié n'est pas présent.

Le CE procède à un vote à bulletins secrets. Le projet de rupture conventionnelle de M. ALLIAUME recueille 11 voix pour, 5 voix contre, un vote blanc.

Point 9 de l'ordre du jour – Info consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de PREVOST Corinne

La salariée n'est pas présente.

Le CE procède à un vote à bulletins secrets. Le projet de licenciement de Mme PREVOST recueille 8 voix pour, 5 voix contre et 4 votes blanc.

Le secrétaire de séance, M. COMETS, quitte la séance à 15 heures 30. Fabienne TEREZANI est désignée à la majorité secrétaire de séance.

Point concernant la politique financière et économique de l'entreprise.

Point 33 de l'ordre du jour – Qu'est-ce qui a permis le paiement au 2 septembre de la totalité des salaires du mois d'août 2019 à tous les salariés d'ADREXO

La direction répond que la structure Vendôme a aidé à payer le versement des salaires à hauteur de 3,5 millions d'euros et l'entreprise a demandé à ses partenaires d'échelonner certains paiements.

Point 34 de l'ordre du jour – Est-ce que la subvention des ASC du CE a été versée, si non, pourquoi et quand le sera-t-elle ?

La direction indique qu'un premier versement correspondant à la moitié de la somme des aides sociales a été effectué fin août. Il est prévu de procéder au versement de la deuxième moitié de la somme au plus tard fin octobre 2019.

Un élu déplore que les versements de l'employeur au CE ne soient pas réalisés dans les temps et que les élus ne soient pas informés de cette situation.

La trésorière adjointe déclare que, compte tenu des difficultés financières de l'entreprise, le Président du CE a proposé que la subvention de l'employeur soit versée au plus le 31 octobre, considérant que cette date était compatible avec la commande et la distribution aux salariés des chèques cadeaux avant la période de Noël.

Point 35 de l'ordre du jour – Compte tenu de la situation financière actuelle, l'actionnaire envisage-t-il la mise en œuvre d'une procédure collective ?

La direction répond qu'il n'est pas prévu de mettre en œuvre un PSE.

Point 36 de l'ordre du jour – Quel est le projet de politique commerciale concernant le renouvellement des contrats clients pour 2020 ?

La direction indique que la politique commerciale 2020 est en cours d'élaboration. Il est prématuré, à ce stade, de communiquer des informations. La direction propose d'aborder le sujet lorsque le projet aura avancé.

Point 37 de l'ordre du jour – Concernant votre réponse en rapport avec le CA généré par les activités de concentration entre Colis Privé et ADREXO, nous avons estimé le montant moyen du CA par PO à 1 500 euros, comment ce montant peut-il engendrer de la rentabilité ?

Une élue précise comment le chiffre de 1 500 euros a été calculé. Le chiffre d'affaires étant de 1,3 million d'euros pour sept mois, et le nombre de centres s'élevant à une centaine, cela donne environ 1 500 euros de chiffre d'affaires par centre. Elle s'interroge alors sur la rentabilité de la concentration.

La direction explique que la concentration est rentable. Elle consiste à recevoir des colis dans les centres ou les relais ADREXO et à les confier à des sous-traitants de Colis Privé. La distribution n'est pas effectuée par ADREXO, ce qui ne nécessite pas la location de véhicules.

Une élue fait valoir que cette activité mobilise néanmoins du personnel et une partie des locaux.

La direction s'engage à communiquer des chiffres plus précis sur certains centres.

Point 38 de l'ordre du jour – Combien de personnels d'ADREXO occupent une surface au siège et pour combien de m2

La direction indique que 84 salariés d'ADREXO travaillent au Siège d'Aix-en-Provence et occupent une surface de 500 m2 (salles de réunion incluses).

Une élue observe que les 500 m2 occupés coûtent 98 000 euros de loyer et 20 000 euros de charges par an.

Point 39 de l'ordre du jour – Combien de personnels d'ADREXO occupent une surface à Levallois et pour combien de m2 ?

La direction indique que 40 salariés d'ADREXO travaillent à Levallois. Ils occupent une surface 440 m2 de bureaux partagés avec les autres filiales qui emploient une dizaine de personnes.

Point 40 de l'ordre du jour – Est-il envisagé un changement de locaux à Levallois ?

La direction répond qu'un tel projet n'est pas envisagé.

Point 41 de l'ordre du jour – Quel est le budget prévisionnel à fin 2019 pour ADREXO (atterrissage, écart sur objectif, résultats prévus) ?

Point 42 de l'ordre du jour – Quel est l'état des dettes fournisseurs à date ? Est-ce que les règlements des loyers, transports, sous-traitants et médecins du travail sont à jour ?

Point 43 de l'ordre du jour – Quel est l'état des dettes sociales et fiscales (hors échéancier) à date ?

Point 44 de l'ordre du jour – GDP Vendôme est-il actionnaire ou prêteur ?

Point 45 de l'ordre du jour – Pourquoi avoir choisi un financement par un groupe immobilier plutôt que par un groupe industriel ?

Point 46 de l'ordre du jour – Quelles entités sont en responsabilité du Groupe depuis le mois de juin 2019 ?

Point 47 de l'ordre du jour – Pouvez-vous nous confirmer la mise en garantie des locaux et terrains du siège avant la création du Groupe Hopps (quelle est la valeur immobilière en 2017 et quelle est celle-ci aujourd'hui ?)

Point 48 de l'ordre du jour – Comment le Groupe peut-il hypothéquer le siège qui ne lui appartient pas ?

Point 49 de l'ordre du jour – Pourquoi y a-t-il eu une augmentation du capital de Distri Hopps ?

Les réponses aux questions 41 à 49 seront apportées par l'expert du CE, lors d'un CE extraordinaire (date à déterminer une fois que l'expert aura remis son rapport).

La séance est levée à 16 heures 05.

Le président

Le secrétaire

Annexe

OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE CE

En préambule, nous tenons à vous rappeler les obligations qui pèsent sur les membres de la présente instance qu'ils soient élus ou désignés par un syndicat.

En effet, de manière générale, mais encore plus dans cette période, où le besoin de renforcer nos partenariats et d'en développer de nouveaux est essentiel pour notre entreprise, il est crucial que les informations que nous échangeons avec vous soit manipulées avec précaution.

A ce titre, nous vous rappelons que vous êtes soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Nous vous précisons également, que le code du travail dispose que les informations communiquées aux instances représentatives du personnel ainsi qu'aux éventuels experts qui les assistent, notamment dans le cadre d'un droit d'alerte, sont par nature confidentielles.

Cela signifie que l'employeur n'a pas besoin de préciser que ces informations sont confidentielles pour qu'elles doivent être considérées comme telles.

Le non-respect de ces obligations est passible de sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement, mais également de sanctions civiles avec le paiement de dommages et intérêts qui peuvent s'avérer conséquents.

Ces dernières semaines, nous avons malheureusement pu constater, que certaines de ces informations confidentielles ont été divulguées, nous causant un évident préjudice.

Les auteurs et les complices de ces fuites ou indiscretions mettent en difficulté l'entreprise dans ses relations avec les clients, les fournisseurs et les investisseurs.

Sachez que nous sommes déterminés à protéger les intérêts de notre société et qu'en conséquence, nous mettrons tout en œuvre afin de faire cesser ces agissements et de prendre les sanctions appropriées.

La Direction