

**REUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITE D'ENTREPRISE**

**TELEPERFORMANCE France**

---

**Jeudi 28 avril 2016**

**CE Teleperformance France**  
12-14 rue Sarah Bernhardt  
92600 Asnières-sur-Seine

**ETAIENT PRESENTS :**

**Direction :**

Sylvie QUETEL, LA PRESIDENTE  
Isabelle PARIS  
Laissa CORANTIN

**Comité d'Entreprise :**

Aissatou NIANG  
Samira ALAOUI  
Nacera MAOUTIK  
Radhia HACHEMI  
Olaf NZONDO BIYOT  
Isabelle TONNELIER  
Abdou KEITA  
Félicien OKOYO  
Ourida BEN AOUN  
Mireille SARCIAUX  
Rénald PERRIN  
Christophe KALETA  
Joël MANCERON  
Audrey PICOULEAU  
Christine BESSET  
Sylvie VALENTIN  
André NAU  
Sébastien NABOZNY  
Mohamed MIRI  
Murielle DUVERGER  
Didier THIEBAULD

## ORDRE DU JOUR :

8. INFORMATION SUR LA FERMETURE PARTIELLE DES CENTRES DE BORDEAUX, VILLENEUVE-D'ASCQ ET LE MANS SUR L'ACTIVITE DIREXI : LE 6 MAI 2016 (PONT DU JOUR FERIE DU 5 MAI 2016), LE 15 JUILLET 2016 (PONT DU JOUR FERIE DU 14 JUILLET 2016), LES SEMAINES DU 1ER AOUT 2016 AU 15 AOUT 2016 ET LA SEMAINE DU 26 DECEMBRE 2016 AU 31 DECEMBRE 2016.....	4
9. INFORMATION SUR LA FERMETURE PARTIELLE DU CENTRE DE BORDEAUX SUR L'ACTIVITE Eovi LE 6 MAI 2016 (PONT DU JOUR FERIE DU 5 MAI 2016) .....	13
10. POINT DE SITUATION SUR LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE. DELIBERATION EVENTUELLE .....	14
11. POINT SUR L'ORGANISATION DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES EN 2016 ET RECOURS A L'EXPERTISE EN VUE DE CES CONSULTATIONS. DELIBERATION EVENTUELLE.....	21
14. CONSULTATION DU CE SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE DE MME ANITA JAROSSAY, SALARIEE PROTEGEE DU CENTRE DU MANS : DELEGUEE DU PERSONNEL SUPPLEANTE.....	24
28. ASSURANCE PROTECTION JURIDIQUE. DELIBERATION EVENTUELLE. ....	28
27. BILLETTERIES ET ANIMATIONS SUR LES CENTRES. DELIBERATION EVENTUELLE.....	29
27. BILLETTERIES ET ANIMATIONS SUR LES CENTRES. DELIBERATIONS EVENTUELLES.....	32
25. REPARTITION DES HEURES ASC POUR MAI 2016.....	32
29. POINT SUR LES FORMATIONS PACK OFFICE ADISCOS. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté).....	32
34. CALENDRIER DES COMMISSIONS : OBLIGATOIRES ET NON OBLIGATOIRES.....	32
30. COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DE SURVEILLANCE DES COMPTES DU CE. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté) .....	33
31. MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CE. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté).....	33
32. COMPTE RENDU DE LA COMMISSION LOGEMENT. (Reporté).....	33
33. COMPTE RENDU DE LA COMMISSION ECONOMIQUE. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté).....	33
26. INFORMATION SUR LES DIFFERENTS ABONNEMENTS ET CONTRATS AVEC LES PRESTATAIRES ET PARTENAIRES. DELIBERATIONS EVENTUELLES. (Reporté) .....	33
12. POINT SUR LA STRUCTURE DES CMC .....	34

*La séance est ouverte à 8 h 39 sous la présidence de Madame Sylvie QUETEL*

**8. INFORMATION SUR LA FERMETURE PARTIELLE DES CENTRES DE BORDEAUX, VILLENEUVE-D'ASCQ ET LE MANS SUR L'ACTIVITE DIREXI : LE 6 MAI 2016 (PONT DU JOUR FERIE DU 5 MAI 2016), LE 15 JUILLET 2016 (PONT DU JOUR FERIE DU 14 JUILLET 2016), LES SEMAINES DU 1ER AOÛT 2016 AU 15 AOÛT 2016 ET LA SEMAINE DU 26 DECEMBRE 2016 AU 31 DECEMBRE 2016**

**Sylvie QUETEL.-** Très régulièrement, on a des fermetures sur une partie de l'année sur certaines de nos activités. La difficulté à laquelle on est confrontés chaque année est que l'on a du mal à avoir les informations suffisamment tôt, bien que chaque année on essaye d'avoir plus de précisions le plus tôt possible. Depuis l'année dernière, on partage avec vous cela en CE, parce que l'on essaye d'anticiper le plus possible. Mais là, une fois de plus, c'était un petit peu juste pour le 6 mai. Pour ce qui concerne l'inscription de ce point à l'ordre du jour, les choses sont réglées comme d'habitude au niveau des centres via les instances locales et, bien entendu, avec les salariés, pour que vous ayez une vision globale de ces fermetures partielles de centres pendant une période comme l'année dernière. Ces trois centres pour l'activité DIREXI ont presque les mêmes fermetures et les mêmes modalités de traitement de ces absences.

Pour ce qui concerne le centre de Villeneuve-d'Ascq, pour la fermeture du 6 mai et du 15 juillet, il y a 46 personnes sur cette activité. Les personnes qui devaient travailler ce jour ne travailleront pas. Elles peuvent soit poser déjà des CP, soit récupérer les heures du 6 mai sur les semaines suivantes. C'est une possibilité que l'on propose pour que les personnes ne prennent pas de CP si elles ne veulent pas ou si elles n'en ont pas. C'est ce qui s'était passé l'année dernière et que l'on reconduit. Donc, à partir du 2 mai, les personnes seront planifiées sur des journées de 9 heures ou un peu moins pour qu'elles puissent, en fonction du besoin, compenser leur journée.

Pour la fermeture du 15 juillet, on aura la même règle. C'est une journée. Soit on pose des CP, soit on récupère sur les semaines suivantes. Et pour la fermeture du 1<sup>er</sup> août au 15 août, qui est la spécificité de Villeneuve-d'Ascq, puisque l'activité DIREXI n'est pas fermée dans les autres centres, ce sera des congés. Cela tombe bien, parce que c'est une période du mois d'août. Et pour ce qui concerne du 23 décembre au 2 janvier, ce sera également des congés.

Pour Bordeaux, le 6 mai et le 15 juillet, cela concerne 28 personnes. On est aussi sur une possibilité pour le 15 juillet de rattrapage des heures pour ceux qui le souhaitent. Sinon, les personnes pourront récupérer, soit en anticipation, soit après coup.

Pour ce qui concerne la période du 23 décembre au 2 janvier, on demande aux collaborateurs de poser des CP.

**Murielle DUVERGER.-** Vous dites du 23 décembre alors que sur l'ordre du jour, c'est le 26.

**Sylvie QUETEL.-** Le 23 décembre est le vendredi. Est-ce que c'est une activité qui fonctionne le samedi, Madame DUVERGER ?

**Murielle DUVERGER.-** Non.

**Sylvie QUETEL.-** En fait, cela fait arrêter le 23 au soir en réalité.

**Murielle DUVERGER.-** C'est juste par rapport à l'ordre du jour.

**Sylvie QUETEL.-** Les jours non travaillés, c'est à partir du 26.

**Ourida BEN AOUN.-** Et pour les rattrapages, vous avez dit qu'ils rattraperaient les semaines suivantes que ce soit pour VA ou Bordeaux. Comment est opéré le suivi ? Si par exemple la première semaine, je vais rattraper deux heures et la semaine d'après...

ON

**Sylvie QUETEL.-** C'est planifié dès le départ. D'ailleurs, pour Bordeaux, pour le 15 juillet, cela peut être en anticipation aussi dès le mois de mai. Mais cela veut dire que je sais que tel jour et tel jour je vais faire plus d'heures. Ma journée va être augmentée pour être sûr de pouvoir rattraper la journée qui sera non travaillée.

**Murielle DUVERGER.-** J'ai une question concernant les personnes pour la période de décembre, pour lesquelles il reste des congés payés, mais qui ne veulent pas les poser. Il y a juste une fermeture d'activité, mais pas du centre. Elles peuvent très bien suivre une autre activité. On a eu le cas qui s'est posé l'année dernière, on a refusé à cette personne, on l'a obligée à prendre ses congés. Après moult discussions, etc., elle est quand même venue travailler. J'aimerais vraiment insister sur ce fait. Si vraiment, des personnes ne veulent pas poser leurs CP, parce qu'elles veulent les mettre sur le CET ou je ne sais quoi, il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas de fermeture d'entreprise ou de centre, il y a d'autres activités sur lesquelles on peut les positionner. Il ne faut pas les obliger.

**Sylvie QUETEL.-** Madame DUVERGER, si c'est en plus pour les mettre sur le CET, je ne suis pas tout à fait d'accord, parce que ce n'est même pas une contrainte qui est liée à des contraintes familiales ou autres. Vous savez que les périodes de congés payés peuvent être fixées par l'employeur. Là, on doit prendre ses congés payés.

**Ourida BEN AOUN.-** On pose des CET, parce que je veux peut-être aller en vacances en février. J'ai quelque chose de familial de prévu en février, je veux poser cela sur mon CET. Comme cela, je le prends en février.

**Sylvie QUETEL.-** Je sais bien, mais en février, on a ouvert une nouvelle période de congés payés. Là, on parle des congés payés qui normalement doivent être pris avant le 31 décembre. Ce que vous êtes en train d'évoquer, c'est un transfert de CP via le CET, puisque les CP ne sont pas reportés sur la période suivante. Au premier janvier, on a ouvert un droit complet à congé. Donc, il n'y a pas de problématique spécifique.

**Ourida BEN AOUN.-** Vous anticipez la vie des personnes.

**Sylvie QUETEL.-** Je n'anticipe pas la vie d'une personne.

**Ourida BEN AOUN.-** Imposer des CP au mois de décembre si la personne ne veut pas...

**Murielle DUVERGER.-** Il y a d'autres activités.

**Sylvie QUETEL.-** Si c'est possible de repositionner les gens si on en a besoin, pourquoi pas. Mais le principe, c'est que l'on pose des congés.

**Murielle DUVERGER.-** Vous ne pouvez pas les obliger s'ils ne veulent pas poser leurs CP, même s'il n'y a qu'un jour ou deux jours. Vous ne pouvez pas, il y a d'autres activités qui fonctionnent sur le centre, la personne peut venir travailler. Après, c'est à l'entreprise de lui donner le travail qu'il faut.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, mais l'entreprise peut fixer les congés. Vous savez très bien que s'il y a désaccord sur la pose des congés, l'entreprise peut la fixer.

**Didier THIEBAULD.-** Pour les quatre semaines pour le congé principal, pas la cinquième semaine. Les congés payés ne peuvent être imposés par l'employeur que s'il y a une fermeture d'entreprise. Là, en occurrence, ce n'est pas le cas, il n'y a pas de fermeture du centre. Donc, les salariés qui ne souhaitent pas poser leurs congés payés doivent être repositionnés

**Sylvie QUETEL.-** Sauf si, suffisamment tôt, le congé principal est fractionné à l'initiative de l'employeur pour pouvoir mettre des congés à cette date-là. C'est quand même l'employeur qui doit fixer les congés payés.

**Murielle DUVERGER.-** On a posé nos congés en début d'année pour le mois de décembre. Là, cela veut dire quoi ? Vous allez revoir tous les congés ? Comment cela va se passer ? On a

dû les poser au mois de février. Vous nous avez dit à l'époque que vous alliez faire le nécessaire auprès des clients pour qu'ils nous donnent les informations assez tôt, etc. Là, vous nous dites que vous n'avez pas pu, mais on a quand même posé des congés. Entre temps, que ce soit pour VA, Bordeaux ou autres, cela va tout changer au niveau des congés payés que cela soit pour l'été ou pour Noël. Comment cela se passe dans ce cas-là ? Vous allez obliger les gens à prendre leurs congés pour le mois de décembre ? Comment vous allez faire ?

**Sylvie QUETEL.-** Bien sûr qu'il y a des délais à respecter. Mais à un moment donné, si on est dans les délais, l'employeur peut revenir sur les demandes de congés payés qu'il a accordés, parce qu'il y a des éléments qui ont changé. Le but n'est vraiment pas d'ennuyer les personnes, mais si on n'a pas d'activité pour les personnes et quand bien même on aurait d'autres activités qui seraient ouvertes, si on n'a pas de besoin pour positionner les personnes, on ne va pas les mettre à ne rien faire. Dans ce cas-là, c'est vrai que l'on va bouger le planning des CP. Après, je rappelle que les fermetures ne se font pas à des moments très contraignants. Certes, on trouvera toujours des personnes qui peut-être n'ont pas envie de s'arrêter entre Noël et le jour de l'an. Mais pour autant, c'est quand même une période justement qui, en règle générale, est très prisée au niveau des congés payés et sur laquelle en plus quand on les refuse, on a des réactions, parce que c'est une période familiale, etc. On peut trouver des personnes que cela n'arrange pas évidemment, mais en tout état de cause, le principe est que l'on a plus de demandes pour cette période-là que l'on ne peut en satisfaire. Donc, le principe, ce sont les congés payés, on le fera avec le moins de perturbations possibles. Mais si à un moment donné on n'a pas d'autres options, on sera obligés de bouger les congés payés pour les personnes en tenant compte bien sûr des contraintes légales que vous évoquez. Mais pour autant, il faudra le faire.

**Didier THIEBAULD.-** On les contestera.

**Murielle DUVERGER.-** Mais cette cinquième semaine, vous ne pouvez pas l'imposer si la personne refuse, elle viendra travailler.

**Sylvie QUETEL.-** Non, on fractionnera le congé principal dans ce cas-là.

**Murielle DUVERGER.-** Vous lui paierez le fractionnement ?

**Sylvie QUETEL.-** Oui. Dans ce cas, si c'est l'initiative de l'employeur, on n'aura pas le choix.

**Nacera MAOUTIK.-** Si la personne en question a signé le document comme quoi elle a renoncé aux jours de fractionnement ?

**Sylvie QUETEL.-** Cela n'a rien à voir. On renonce au jour de fractionnement si je demande le fractionnement, mais dès lors que c'est l'employeur qui est à l'initiative du fractionnement, c'est totalement différent.

**Murielle DUVERGER.-** Si je comprends bien. Vous leur dites « je t'oblige à poser des jours pour cette période sur la cinquième semaine. En contrepartie, tu auras des jours de fractionnement ». C'est comme cela que l'on doit le comprendre ?

**Sylvie QUETEL.-** Non, ce n'est pas ce que je dis.

**Murielle DUVERGER.-** C'est ce que je comprends. Vous avez dit « on va fractionner les congés ».

**Sylvie QUETEL.-** Non, on va demander aux personnes de prendre des congés payés et de poser leur cinquième semaine à ce moment-là. Si après on va au conflit sur un certain nombre de personnes, on prendra des mesures pour trouver la solution, parce que l'on ne peut pas laisser les personnes à ne rien faire pendant cette période-là.

**Murielle DUVERGER.-** Et cela va avoir lieu quand ?

**Sylvie QUETEL.-** C'est en train de se caler, je pense. Cela a été beaucoup plus simple pour le siège, on a pu totalement l'anticiper, parce que cela dépendait de notre seule décision. On en avait parlé en CE et on a dit plus d'un an à l'avance, puisque l'on était à 14 mois à peu près ou quelque chose comme cela, que le siège sera fermé entre Noël et le jour de l'an. Là, les choses sont quand même claires, parce que cela ne dépend que de nous. Quand cela dépend des clients, malheureusement, on est obligé de revenir en cours d'année pour dire aux personnes « Excusez-nous, finalement, cela a changé, il faut que l'on trouve un autre mode d'organisation ».

**Sébastien NABOZNY.-** Je voulais signaler simplement qu'il y a des personnes à qui on a refusé les congés d'été, notamment au mois d'août, alors qu'ils avaient posé leur demande de congé avant le 15 février. Là, je pense que l'on va revenir vers eux pour dire « on va vous imposer de prendre des congés à ce moment-là » alors qu'ils étaient dans les temps, ils ont fait les choses correctement. Cela perturbe beaucoup de choses et ils doivent se réorganiser.

**Sylvie QUETEL.-** Je comprends. Surtout les congés d'été, ce n'est pas neutre, parce qu'il faut s'organiser, j'en ai parfaitement conscience. En plus, quand des personnes ont fait des demandes, quand on est obligé de revenir, quand elles sont obligées de se réajuster, etc., c'est très contraignant. Et en plus, on va voir l'air bête.

**Sébastien NABOZNY.-** Eux ont posé peut-être des congés en modifiant leurs dates, cela va être refusé pour leur dire de reposer sur d'autres dates.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, je sais. Vraiment, c'est très regrettable que l'on n'ait pas eu l'information avant.

**Mohamed MIRI.-** En ce qui concerne les personnes qui n'ont pas acquis les cinq semaines, qu'est-ce que vous leur proposez ?

**Sylvie QUETEL.-** On va regarder ce point-là. Je ne sais pas s'il y a beaucoup de personnes dans cette situation.

**Mohamed MIRI.-** Il y a quatre ou cinq personnes.

**Joël MANCERON.-** Il semble qu'effectivement la législation a évolué. Donc, dès que l'on a acquis 2.08 jours chaque mois, on peut prendre des congés.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, on leur propose des congés, ils peuvent les prendre, c'est clair.

**Mohamed MIRI.-** Un congé sans solde ou... ?

**Sylvie QUETEL.-** Non, des congés payés. S'ils les ont acquis, ils peuvent prendre des congés payés, ils peuvent prendre de l'anticipé. On peut dire qu'ils consommeront leurs CP au fur et à mesure.

**Samira ALAOUI.-** J'avais une question. Sur cette histoire de congé, franchement, il y a des grosses problématiques comme chaque année sur tous les centres. Là, cela a été fait relativement tôt, cette note nous a été imposée, c'était dans l'ancienne mandature. Et nous, on a eu les informations après par rapport au départ des congés. Aujourd'hui, quand vous faites votre demande de congé - sachant qu'il y a des dates limites pour déposer, sinon, on perd ses congés si on ne les dépose pas -, puisque l'on nous a donné la possibilité de les poser, on propose aux gens d'autres périodes de congé. On leur refuse une première fois, alors que l'on leur a donné une autre date, après, on leur dit non, des fois jusqu'à trois, quatre fois. Aujourd'hui, il y a une réelle frustration. Là, aujourd'hui, vous imposez parce que c'est une fermeture. Je comprends qu'il y a des difficultés, sauf que quand le salarié a besoin de ses jours et qu'il va faire la demande, et qu'on lui dit, première fois, refusé ; deuxième fois, on lui donne les dates à laquelle il y a de la dispo et on lui refuse une deuxième fois, une troisième fois et une quatrième fois. Cela veut dire qu'il n'y a plus la possibilité de les mettre. Aujourd'hui, franchement, on n'a pas de règle, Madame QUETEL. Au niveau des RRH sur

différents centres, en fonction des RRH, vous avez des règles qui sortent du chapeau. Je vous donne un exemple. On a quelqu'un qui a déposé un CET, un agent de maîtrise. La RRH lui a dit « non, il faut d'abord épuiser tous vos congés pour pouvoir utiliser vos CET » alors qu'il n'y a aucune commune mesure, il n'y a pas de règle. Le CET n'est pas soumis aux mêmes règles d'acceptation que les congés payés. Donc, aujourd'hui, par rapport à ces personnes-là, il va y avoir fermeture, c'est-à-dire qu'il y a un client qui vous dit « fermez ». Cela aurait pu bien se passer comme sur Asnières quand vous l'avez anticipé...

**Sylvie QUETEL.-** Parce que cela ne dépendait que de nous.

**Samira ALAOUI.-** Mais imaginez sur ces centres où les gens ont déposé les congés. Après, on leur a dit « non, choisissez une autre date ». On leur donne les dates pour qu'elles les posent. On leur refuse ces dates-là une première fois, une deuxième fois, une troisième fois. Finalement, je pars quand en congé ? Parce que les PDM changent à chaque fois et que l'on dépend d'un client, aujourd'hui, vous leur dites « moi, je choisis, le client m'impose que je ferme, donc je te demande de facto d'être en congé ». C'est la première réflexion.

La deuxième, c'est que fin décembre, même si la majorité des gens préfère cette période festive pour être en famille, il y en a qui n'aiment pas cette période, ils ne veulent pas. On arrive à la fin de l'année où les gens perdraient leurs congés et ces personnes-là, vous leur imposez. Elles, elles ne veulent pas, parce que cela leur rappelle les moments douloureux et autres, elles ont besoin d'activité. Moi, je vous demande pour ces personnes-là, comme vous dites, on est en France, on est une seule et même entreprise, vous pouvez les occuper différemment. Je pense qu'il le faut là justement, parce que vous n'avez pas anticipé, le client vous l'a dit à la dernière minute et il y a une problématique de congé. Il faut voir du cas par cas pour que ces personnes, si elles ont envie de travailler, puissent pouvoir le faire. Parce que justement il y a des congés qui sont des fois remplacés par des intérimis ou autres, privilégiez ces CDI qui sont là au quotidien et à qui on leur refuse à chaque fois les congés quand ils ont réellement besoin.

**Sylvie QUETEL.-** Madame ALAOUI, par rapport au tableau très noir que vous dressez de la situation, j'aurai l'occasion...

**Samira ALAOUI.-** C'est la réalité.

**Sylvie QUETEL.-** Non, parce qu'après, je ferai intervenir le WFM pour lui demander quelle est le taux d'acceptation des demandes de congés payés. Parce qu'en son temps, je l'avais demandé et, très franchement, le nombre de personnes à qui on refuse les congés payés et que l'on refuse quatre fois, excusez-moi, c'est extrêmement marginal. Après, on peut effectivement décider de présenter la manière dont on gère les congés uniquement par ce prisme-là. Je ne disconviens pas qu'il puisse y avoir des difficultés, mais à un moment donné, je crois qu'il ne faut pas non plus noircir le trait.

Pour la question des congés payés, il peut y avoir des aléas. On est un peu au dernier moment, certes, pour le six mai. Mais pour ce qui concerne le mois d'août et la fin d'année, nous sommes largement dans les délais. En tous les cas, on est dans les délais légaux. Après, je comprends que d'un point de vue familial ou personnel, même si ces délais sont respectés, cela puisse poser un certain nombre de difficultés. Donc, comme chaque année, on essaye de trouver localement des solutions. Mais je suis quand même obligée de vous informer du principe. Le principe est que l'on va demander aux personnes de modifier leurs dates de congés payés pour qu'elles puissent prendre des congés payés en fin d'année, au moment des périodes de fermeture. Parce qu'il faut trouver des solutions, on ne peut qu'agiter des problèmes, et on ne peut pas à un moment donné dire « on va tout régler au cas par cas ». Si, il y a des choses que l'on va régler au cas par cas, parce que l'on n'est pas



des idiots et quand il y a des gens localement qui ont des problèmes, on les prend en compte. Mais quand même, globalement, il faut bien trouver des principes généraux de fonctionnement.

**Samira ALAOUI.-** Si vous dites que je noircis le tableau comme vous le dites, je vous ferai remonter toutes les difficultés pour l'ensemble des centres. Dans tous les cas, il a fallu une année sur Toulouse faire carrément une commission pour pouvoir trouver nous-mêmes des solutions pour que les personnes puissent partir en vacances.

**Sylvie QUETEL.-** C'est incompréhensible.

**Ourida BEN AOUN.-** Madame QUETEL, la vision que l'on vous donne, c'est la vision que l'on a, nous, sur les terrains. Après, si on vous dit que des salariés se sont vu refuser leurs congés payés, qu'on leur donne des semaines où ils peuvent poser, qu'ils posent et en plus si on leur dit encore que c'est refusé, au bout d'un moment, ils commencent à en avoir marre.

**Sylvie QUETEL.-** Madame BEN AOUN, je viens de dire que je ne disconviens pas...

**Ourida BEN AOUN.-** Oui, mais vous dites que l'on noircit le tableau. On ne noircit pas le tableau, c'est ce qui se passe, à un moment donné, il faut juste arrêter.

**Sylvie QUETEL.-** Il faut écouter ce que je dis. Je dis que je ne disconviens pas qu'il puisse y avoir des problèmes, je dis qu'il ne faut pas faire d'un cas une généralité. C'est tout.

**Samira ALAOUI.-** Ce n'est pas un cas. Justement, ce sont des cas.

**Sylvie QUETEL.-** Pour ce qui concerne Le Mans, on sera en période de congés payés en principe pour le 6 mai et pour le 15 juillet.

**Murielle DUVERGER.-** Il y a combien de salariés sur Le Mans ?

**Sylvie QUETEL.-** Pour Le Mans, 15 personnes sont concernées.

**Isabelle TONNELIER.-** Et au mois d'août, ils ne sont pas concernés cette année ?

**Sylvie QUETEL.-** On n'a pas l'info. Août ne concernerait que Villeneuve-d'Ascq.

**Isabelle TONNELIER.-** Parce que depuis que l'on a DIREXI sur Le Mans, on est concernés par les fermetures du mois d'août.

**Sylvie QUETEL.-** Je n'ai pas d'information sur le sujet.

**Isabelle TONNELIER.-** Par rapport à ce qui s'est passé sur DIREXI, les heures diminuent. Ce n'est pas par rapport aux problèmes par rapport à DIREXI sur Le Mans ?

**LA PRESIDENTE.-** Non.

**Isabelle TONNELIER.-** Il y a des baisses d'heures et d'habitude on est concernés par la fermeture du mois d'août.

**Sylvie QUETEL.-** On prendra des informations supplémentaires. On n'a pas d'information à ce jour sur les fermetures du 1<sup>er</sup> au 15 août.

**Audrey PICOULEAU.-** Habituellement, on les invite à prendre leurs vacances en août.

**Isabelle TONNELIER.-** Justement, il y avait des gens qui l'été retournaient sur SFR au Mans, parce qu'ils ne souhaitaient pas...

**Sylvie QUETEL.-** Mais si on le peut, il faut le faire. On ne peut pas l'ériger en principe, mais si on peut l'organiser, il faut le faire si cela arrange les gens. Pourquoi ne pas le faire si en plus on est obligé de recruter par ailleurs ? Cela n'a pas de sens. Si on peut le faire, il faut permettre aux personnes de se repositionner sur une autre activité, mais il faut avoir la possibilité de le faire.

**Samira ALAOUI.-** Il faudrait juste que les consignes soient claires auprès des RRH, que chacun n'y aille pas avec ses raisonnements.

**Sylvie QUETEL.-** C'est moi qui ne sais plus lire. Effectivement, vous avez absolument raison. Tout le monde est concerné par la fermeture du 15 août. Bordeaux, c'est juste le 15. Et les autres, c'est bien du 1<sup>er</sup> au 15 août.

**Ourida BEN AOUN.-** Bordeaux, il y a juste le 15 août et Le Mans et VA c'est du 1<sup>er</sup> au 15 août.  
**Sylvie QUETEL.-** On va vous repréciser, parce que cela a été vraiment épique pour récupérer les éléments.

Sur Villeneuve-d'Ascq, le 6 mai, jour de fermeture, le 15 juillet, jour de fermeture, période du 1<sup>er</sup> août au 15 août. Ensuite, du 23 décembre au 2 janvier. Après, pour Bordeaux, on a la fermeture du 6 mai et celle du 15 juillet. Je ne comprends pas pourquoi j'ai le 15 août. Vous travaillez habituellement à Bordeaux les jours fériés ? Parce que là, je suis un peu...

**Murielle DUVERGER.-** Les jours fériés, non, on ne travaille pas.

**Sylvie QUETEL.-** Voilà. Parce que le 15 août, c'est un jour de fermeture normal. Vous ne travaillerez pas le 15 août.

**Ourida BEN AOUN.-** Madame QUETEL, vous pourriez nous donner la note que vous avez ? Parce que l'on n'a pas eue.

**Joël MANCERON.-** Vous avez en main un document A4 recto/verso auquel vous faites référence, qui est votre support.

**Sylvie QUETEL.-** Mais qui est mon document de travail. C'est pour cela que je ne peux pas vous le donner.

**Joël MANCERON.-** Parce qu'effectivement, si on avait cet élément nous-mêmes sous les yeux, on pourrait considérer que l'on a l'information.

**Sylvie QUETEL.-** Le mois de décembre... Si vous voulez, je vous donne les clés de mon bureau et vous allez fouiller dans mes placards. Là, c'est mon document de travail, je ne veux pas vous le donner.

**Olaf NZONDO.-** Mais pourquoi on vous demande des éléments et vous lui répondez comme cela ? Non, mais Madame QUETEL, à un moment donné il faut arrêter.

*(Brouhaha)*

**Sylvie QUETEL.-** Monsieur MANCERON, c'est un document de travail. Et donc, je ne peux pas vous le donner, parce qu'il est couvert en plus de...

**Olaf NZONDO.-** Vous vous embrouillez dans les dates...

**Sylvie QUETEL.-** Je suis en train de vous le repréciser justement. Donc, le 6 mai pour Bordeaux, le 15 juillet également. Bordeaux, au mois d'août, on a noté le 15 août, mais de toute façon c'est un jour férié et le mois de décembre, un arrêt du 23 au 2 janvier.

**Ourida BEN AOUN.-** Je n'arrive plus à vous suivre. Sur l'ordre du jour, vous nous avez dit du 26 décembre au 31 décembre et là, vous nous dites du 23 décembre au 2 janvier.

**Olaf NZONDO.-** Est-ce que vous pouvez nous communiquer le document, s'il vous plait, parce que nous avons un ordre du jour. Et vous-même, vous vous embrouillez au niveau des dates et nous sommes embrouillés. Donc, s'il vous plait, est-ce que vous pouvez nous communiquer le document pour que l'on puisse avec vous voir les éléments et pouvoir avoir un échange serein ? Et je vous redis, s'il vous plait, évitez aussi certains propos envers les membres du CE, parce que sinon...

**Sylvie QUETEL.-** Le respect, cela marche dans les deux sens.

**Olaf NZONDO.-** Oui, cela marche dans les deux sens, je suis d'accord avec vous.

**Sylvie QUETEL.-** Je ne suis pas votre domestique.

**Olaf NZONDO.-** Qu'est-ce que vous entendez par là ?

**Sylvie QUETEL.-** Parce que je trouve que vous exigez et que je ne suis pas à votre service.

**Olaf NZONDO.-** « Exigez », c'est-à-dire ? J'ai utilisé des mots ici, tout le monde les entend. Vous commencez à utiliser les termes de domestique, cela veut dire quoi, Madame QUETEL ? Je n'admets pas ce genre de propos.

**Sylvie QUETEL.-** Ecoutez-moi, je vous dis que parfois vous vous adressez à nous, à la Direction, en exigeant un certain nombre de choses comme si on était à votre service. Maintenant, cela suffit.

Villeneuve-d'Ascq, le 6 mai, le 15 juillet, du 1<sup>er</sup> août au 15 août. Est-ce que l'on peut regarder sur un calendrier si c'est un lundi, un mardi, etc. ? Cela clarifiera les choses. Sur décembre, du vendredi 23 au soir – le 1<sup>er</sup> jour non travaillé, c'est le 26, - avec une reprise le 2 janvier au matin.

Ensuite, on a sur Le Mans également le 6 mai, qui est un vendredi. Sur juillet, on a le vendredi 15 juillet. Sur août, on a lundi 1<sup>er</sup> août au lundi 15 août inclus. Et en décembre, arrêt le 23 décembre au soir et reprise au lundi 2 janvier au matin. C'est pour cela que quand se on met à compter du 26 décembre, c'est le premier jour du congé ou d'arrêt puisqu'effectivement, c'est une activité qui s'arrête le 23.

**Audrey PICOULEAU.-** Le fonctionnement est le même, mai et juillet, récupération CP et août et décembre CP comme les autres sites ou pas ?

**Sylvie QUETEL.-** Là-dessus, juillet, août, c'est récupération pour Bordeaux et Villeneuve-d'Ascq. Et pour le Mans, ce sont des congés.

**Murielle DUVERGER.-** Bordeaux, je croyais que ce n'était que le 15 ?

**Sylvie QUETEL.-** Là, c'est Villeneuve-d'Ascq et Le Mans.

**Murielle DUVERGER.-** Parce que vous venez de dire pour Bordeaux.

**Sylvie QUETEL.-** Non. Mais on me pose une question, donc je réponds à la question au fur et à mesure. Là, on est sur Villeneuve-d'Ascq, 6 mai, juillet, récupération, août et décembre, congé.

Sur Le Mans, je vous ai dit vendredi 6 mai, 15 juillet, du lundi 1<sup>er</sup> août au 15 août inclus. Et du 23 décembre au soir au 2 janvier au matin, c'est-à-dire en réalité, à compter du 26 décembre, là, c'est congé.

**Didier THIEBAULD.-** Ce serait tellement plus simple et plus rapide de transmettre cela avec l'ordre du jour.

**Sylvie QUETEL.-** Mais vous savez que l'on a couru après l'info jusqu'au dernier moment. C'est très compliqué.

Bordeaux, on a aussi le vendredi 6 mai, vendredi 15 juillet. Sur août, c'est noté jour férié 15 août. Il n'y a pas de fermeture

**Murielle DUVERGER.-** Il me semble qu'ils travaillent le samedi. Mais du coup, il y a quelque chose que je ne comprends pas, parce que là vous mettez le 6. Cela veut dire que le 7, ils ne vont pas travailler, tout le monde sera planifié du lundi au vendredi pour le 7 et le 15 ?

**Sylvie QUETEL.-** Quelle est la question ? Je ne comprends pas ?

**Murielle DUVERGER.-** Ils travaillent le samedi. Donc, est-ce que l'on peut en déduire qu'ils vont être planifiés que du lundi au vendredi ?

**Sylvie QUETEL.-** La planification, je ne sais pas comment elle va s'organiser, puisque de toute façon ils vont récupérer cette journée. Ils ne vont pas la récupérer sur la semaine.

**Murielle DUVERGER.-** Oui, mais ils vont récupérer que la journée du 6 du coup. S'ils devaient travailler le 7, là, de ce que je comprends, ils seront planifiés du lundi au vendredi pour le 6 mai et pour le 15 juillet.

**Sylvie QUETEL.-** On avait fait quelque chose comme cela l'année dernière.

**Murielle DUVERGER.-** Je me pose donc la question pour le mois d'août. Puisque c'est le lundi 15 août, cela veut dire que si je suis le raisonnement, ceux qui sont planifiés en lundi-vendredi seront payés en jours fériés. Et ceux qui sont planifiés en mardi-samedi, rien du

tout. Ou, est-ce que vous allez faire des modifications comme pour le mois de mai et le mois de juillet ?

**Sylvie QUETEL.-** Ce que je vous présente là, ce sont les fermetures. Vous verrez localement comment vous allez gérer la planification comme chaque année.

Du 23 décembre au soir et reprise le lundi 2 janvier au matin.

**Didier THIEBAULD.-** Ils travaillent du lundi au samedi. Quel est intérêt de fermer le vendredi 6 s'ils travaillent le samedi 7 ?

**Murielle DUVERGER.-** C'est ce que je demande. Apparemment, je pense qu'ils vont planifier du lundi au vendredi.

On est bien d'accord qu'il n'y a que le 15 août qui est concerné, ce n'est pas la semaine.

**Sylvie QUETEL.-** Non. Là, c'est que 15 août pour Bordeaux. C'est ce que j'ai comme information.

**Joël MANCERON.-** Juste pour préciser par rapport à ce que dit Murielle, du 6 et 15. Il y a un jour férié le 5 si on prend le mois de mai. Et à l'heure actuelle, ils travaillent combien d'heures quand il y a un jour férié ? 28 heures. Là, on les ferait travailler, vous souhaitez leur imposer de prendre un congé le 6.

**Sylvie QUETEL.-** Sur Bordeaux, le jour de pont, ils peuvent le récupérer.

**Didier THIEBAULD.-** Excusez-moi, on ne peut pas appeler cela un pont.

*(Brouhaha)*

**Didier THIEBAULD.-** Donc, il y a deux jours que vous allez leur demander. Mais là, il y a une journée. C'est un vendredi, mais ils travaillent le samedi. C'est-à-dire qu'ils vont travailler le lundi, mardi, mercredi et samedi, donc 28 heures. On leur demande en plus de poser un congé pour faire un pont qui n'est pas un pont. Cela n'a pas de sens.

**Murielle DUVERGER.-** Je pense qu'ils vont être planifiés du lundi au vendredi. Ils auront un jour férié. Et le vendredi, ils vont pouvoir poser un CP ou lisser. Je pense que cela va être comme cela. On verra demain en DP.

**Sylvie QUETEL.-** Je n'ai pas d'information sur le samedi. Mais l'année dernière, sur un des centres, c'est ce que l'on avait fait, on avait modifié la planification.

**Sébastien NABOZNY.-** Sur DIREXI ?

**Sylvie QUETEL.-** Il faut regarder ce que vous faites habituellement. Cela s'arrange en fonction du centre. Le point, c'est de vous informer que l'on va faire du rattrapage d'heures sur certains jours de ponts.

**Didier THIEBAULD.-** DIREXI travaille le samedi. Qui décroche les appels le samedi si tout le monde est en repos ce jour-là ?

**Sylvie QUETEL.-** Peut-être qu'il modifie sa planification ce jour-là. Je ne sais pas.

**Didier THIEBAULD.-** Mais quand il la modifie, vous nous en informez.

**Sylvie QUETEL.-** En tout état de cause, les fermetures c'est le vendredi. C'est ce que l'on a comme information.

**Didier THIEBAULD.-** Donc le samedi, on est bien d'accord que ce n'est pas fermé. Si le samedi 7 ce n'est pas fermé, il faut bien des gens pour décrocher ces appels-là.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, peut-être qu'il y aura des gens qui vont travailler. Cela, je l'ignore, je ne sais pas. C'est le besoin du client.

**Joël MANCERON.-** On est rendus au stade de l'hypothèse. « Probablement », « peut-être ».

**Sylvie QUETEL.-** Et alors ? On ne traite pas de la planification en CE des différents centres, des différentes activités. Moi, je vous informe des modifications qui peuvent avoir un impact sur les congés payés des collaborateurs et la possibilité de rattrapage. C'est cela l'objet de l'information.

**Joël MANCERON.-** Justement s'ils travaillent le samedi, vous allez leur demander peut-être deux jours.

**Sylvie QUETEL.-** Non, sinon, on vous l'aurait dit. On n'a pas l'information.

**Olaf NZONDO.-** Madame QUETEL, j'ai une information. Apparemment, il y aura le 16 mai aussi sur Bordeaux qui ferait le pont.

**Sylvie QUETEL.-** On va regarder.

**Joël MANCERON.-** On peut remercier les membres de compléter l'information et d'informer l'entreprise de l'information.

**Ourida BEN AOUN.-** Donc, le 16 mai, il y a d'autres centres qui sont concernés ou il n'y a que Bordeaux ?

**Sylvie QUETEL.-** On n'a pas d'information là-dessus.

**Ourida BEN AOUN.-** Mais là, on vient de dire que Bordeaux est concerné par une fermeture le 16 mai.

**Sylvie QUETEL.-** Je prendrai l'information à la pause tout à l'heure.

**Joël MANCERON.-** Sur le 16 mai, considérons pour l'instant que c'est une hypothèse.

#### **9. INFORMATION SUR LA FERMETURE PARTIELLE DU CENTRE DE BORDEAUX SUR L'ACTIVITE EOVI LE 6 MAI 2016 (PONT DU JOUR FERIE DU 5 MAI 2016)**

**Sylvie QUETEL.-** On l'a isolé comme un point spécifique, puisque cela ne concerne que le centre de Bordeaux. En fait, cela concerne l'activité, le pont de l'ascension le 6 mai. Et là, ce qu'il est proposé de faire, c'est un rattrapage des heures aussi sur ce pont entre 30 min et une heure par jour sur la période du 9 au 27 mai. Sinon, les personnes peuvent poser un CP ou un congé sans solde si elles préfèrent.

**Sébastien NABOZNY.-** Ou aller sur d'autres activités puisqu'il y a d'autres activités.

**Sylvie QUETEL.-** Localement, s'il y a un besoin, cela peut être fait. Mais s'il n'y a pas de besoin, le principe est la récupération ou la pose d'un CP, ou un congé sans solde si les personnes préfèrent un congé sans solde.

**Ourida BEN AOUN.-** Oui, mais c'est quand même assez aléatoire, parce que la notion de besoin, c'est par exemple cinq personnes qui ne veulent pas poser deux jours, on n'en prend que trois.

**Sylvie QUETEL.-** C'est l'activité qui définit le besoin. Si je ne peux effectivement ne garder que trois personnes, je ne peux pas en garder cinq. Cela tombe sous le sens.

**Ourida BEN AOUN.-** Cela tombe sous le sens, mais le salarié n'y peut rien.

**Sylvie QUETEL.-** On lui offre trois possibilités. Prendre un congé, en tous les cas au moins deux congés, puisque le congé sans solde, c'est vraiment s'il le préfère évidemment. Sinon, c'est un congé payé ou la possibilité de le récupérer sur une période assez longue, puisque cela va du 9 au 27 mai. Cela peut être assez indolore.

**Didier THIEBAULD.-** Ou de travailler sur d'autres activités.

**Mohamed MIRI.-** La fermeture en août, c'est la décision du client de choisir le centre ou c'est vous qui l'avez choisie, puisque Bordeaux ne ferme pas.

**Sylvie QUETEL.-** C'est le choix du client, oui.

**Mohamed MIRI.-** C'est lui qui a choisi de conserver le site de Bordeaux ?

**Audrey PICOULEAU.-** Il y a combien de Conseillers concernés par EOVI ?

**Sylvie QUETEL.-** On a 10 personnes. On ira vérifier le point du 16 mai pour savoir s'il y a d'autres centres qui sont concernés.

**Joël MANCERON.-** Travailler un jour férié, c'est obligatoire ou c'est sur volontariat ?

**Sylvie QUETEL.-** C'est dans l'accord. Et dans l'accord, le principe est de faire appel au volontariat pour le travail du jour férié. Après, c'est le besoin qui définit, si on n'a pas assez de personnes.

**Isabelle TONNELIER.-** Et du coup, quand on ne se porte pas volontaire, je ne sais pas, on ne m'a pas demandé, je ne suis pas sur DIREXI, je suis une autre activité. Mais je vois que je suis planifiée le 5 mai alors que l'on ne m'a rien demandé. Donc, c'est un volontariat un peu bizarre.

**Joël MANCERON.-** Le volontariat c'est spontané de la part des salariés qui doivent se manifester sans avoir été sollicités. Par spontanément, on va dire que je n'ai pas assez de volontaires ou alors il y a recueil de souhait de volontariat.

**Isabelle TONNELIER.-** Je sais qu'en plus, il y a des gens que cela intéresse vraiment. Moi personnellement, je ne le suis pas forcément.

**Sylvie QUETEL.-** Et vous ne pouvez pas permuter dans votre centre ? Il n'y a pas la possibilité de faire permuter vos plannings ? Parce que cela existe dans plein de centres et cela facilite grandement la vie de tout le monde.

**Audrey PICOULEAU.-** Ce n'est pas facile d'échanger entre le nombre d'heures par jour, s'il y en a d'autres qui sont intéressés ou pas.

**Sylvie QUETEL.-** Tout le monde n'a pas encore accès à la plateforme d'échange qui est liée au *shift bidding*, qui permet de faire cela. Mais indépendamment de cette plateforme, cela se fait dans les centres. Je ne dis pas que c'est simple. Ce n'est pas valable que pour ce jour-là d'ailleurs. Quand il y a des possibilités d'échange de planning, il faut le faire. Pour les jours fériés, je regarderai.

**Isabelle TONNELIER.-** Je sais que sur Le Mans c'est déjà arrivé que des gens qui se sont positionnés volontaires pour travailler n'ont pas travaillé les jours fériés, et on l'a imposé à d'autres personnes. Alors, est-ce que c'est par rapport à la logique, chacun doit en faire un minimum ?

**Sylvie QUETEL.-** Le principe est d'abord le volontariat. Après, si cela manque, c'est différent. Il faut pouvoir tenir le planning.

#### **10. POINT DE SITUATION SUR LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE. DELIBERATION EVENTUELLE**

**LA PRESIDENTE.-** C'est vous qui avez mis le point à l'ordre du jour. La question, c'est de savoir où on en était. C'est cela ?

**Olaf NZONDO.-** Il y a une décision de Madame LABATUT sur le règlement intérieur, inspectrice du travail, que vous avez publiée, que vous n'avez jamais transmis au Comité d'Entreprise. Suite à une résolution du mois de décembre dernier, nous souhaitons savoir si vous appliquez la décision du 25 septembre.

**Sylvie QUETEL.-** Je vais vous donner l'état de situation. Nous avons transmis un règlement intérieur à l'Inspection du travail au début du mois de septembre. Nous avons eu une décision de sa part le 25 septembre sur un certain nombre de points. Nous avons pris en compte les demandes de l'Inspection du travail et nous les avons intégrées dans une deuxième rédaction, en correction des demandes qu'elle nous avait faites, que nous avons adressées le 8 décembre à l'Inspection du travail pour qu'elle puisse l'examiner de nouveau dans le cadre du délai d'un mois. Je précise quand même que l'on avait eu des contacts avec elle pour savoir si nous étions dans la bonne direction ou non. Le délai a expiré, nous avons procédé donc à l'affichage de la modification pour faire application du règlement intérieur.

Et le 18 février, c'était un mail, cela a été quelques jours après, de mémoire le 22 février, l'inspectrice du travail nous a envoyé un courrier avec une autre décision dans laquelle elle nous faisait part d'un certain nombre de remarques. Comme ces remarques concernaient l'article 9.1 et comportaient, de notre point de vue, une certaine imprécision. Je crois l'avoir dit à certains d'entre vous d'ailleurs ou peut-être même en CE qu'il y avait des points sur lesquels on n'était pas très à l'aise, parce que l'on ne comprenait pas exactement ce qui était visé par cette décision, soit la totalité de l'article 9.1, soit certains aspects de cette décision. Donc, nous avons écrit à l'Inspection de travail pour qu'elle nous le précise, parce que pour nous, en fonction de sa position, on doit s'ajuster, savoir ce que l'on doit modifier, ce que l'on doit retirer du règlement intérieur, le temps de le modifier, etc. On est toujours en attente de sa réponse. Du coup, en attendant, on a fait un recours. On est dans l'attente de la précision pour savoir comment on s'ajuste sur le règlement intérieur.

**Joël MANCERON.-** A quelle date vous avez transmis ce courrier à l'Inspection du travail ?

**Sylvie QUETEL.-** Je ne l'ai pas en tête. C'était en mars, je pense.

**Joël MANCERON.-** Je n'ai plus en tête non plus, par hasard, la date à laquelle on l'a rencontrée. Elle ne nous en a pas parlé quand on a évoqué sa décision pour demander quelles sont les suites de sa décision de son côté. Il s'agit bien d'une décision transmise le 18 février. Donc, on attend a priori que l'on est bien en conformité avec ses décisions. Je suis étonné effectivement qu'elle ne nous ait pas dit « j'ai reçu une réponse de l'employeur, on est en cours de discussion ».

**Sylvie QUETEL.-** Non, on n'en a pas discuté, je n'ai pas dit cela. A aucun moment, je n'ai dit cela. J'ai dit que j'avais fait un courrier.

**Joël MANCERON.-** Elle ne nous a pas indiqué « l'employeur m'a demandé de préciser ma décision d'une manière ou d'une autre ». Donc, je vous invite à retrouver la date de ce courrier et je vérifierai.

**Sylvie QUETEL.-** Vous m'invitez ?

**Joël MANCERON.-** Oui, je vous invite.

**Sylvie QUETEL.-** D'accord, je regarde.

**Joël MANCERON.-** Et comme cela, de mon côté, si vous faites cet effort, je ferai l'effort moi-même de recouper et de vérifier quel jour on a eu cet entretien avec elle. Il est très possible que vous ayez répondu après que nous ayons eu cet entretien. On reste sur le stade de l'hypothèse.

**Didier THIEBAULD.-** C'est fort peu probable

**Joël MANCERON.-** Je ne sais pas. Fiabilisez l'information, de notre côté, je n'hésiterai pas à vous la transmettre et je vous invite également cordialement s'il vous plait à nous transmettre l'information, voire même le courrier. Je laisse la parole au Secrétaire qui dira si la demande est retenue ou pas.

**Sébastien NABOZNY.-** Il aurait été bien effectivement que l'on ait la copie du courrier, puisque vous aviez transmis la réponse de Madame LABATUT, du mois de septembre. Et même les Inspections du travail en local avaient été surprises qu'il n'y ait pas de suivi derrière par rapport à la demande de Madame LABATUT, au niveau de la transmission des documents, que ce soit CH, CE ou autre.

**Sylvie QUETEL.-** Je suis un peu surprise, parce que c'est vrai que l'on a en charge de transmettre ensuite au CHSCT. Moi, sur les courriers que je reçois de l'Inspection du travail, les CHSCT sont déjà en copie. Et ce qui est quand même assez étonnant, c'est que le 18 février, le mail en question était déjà dans les centres et était déjà commenté alors même

que je n'avais pas reçu la lettre recommandée. Donc, je pense que ce courrier a dû être adressé dans les centres. Vous avez dû le recevoir.

**Didier THIEBAULD.-** Je vous confirme que non, puisque les centres nous disent eux-mêmes ne pas avoir l'information.

**Olaf NZONDO.-** Je reprends juste ma question. Est-ce que vous appliquez la décision ? Sauf si j'ai mal lu ou que la réglementation a changé, c'est une décision et si vous avez effectivement la possibilité de faire un recours, on note que vous avez fait un recours, mais le recours n'est pas suspensif.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, je le sais.

**Olaf NZONDO.-** Donc, je repose la question : Est-ce que vous appliquez la décision de... ?

**Sylvie QUETEL.-** Je vous ai donné ma réponse. Je vais faire juste un petit parallèle. Hier, il y avait un point à l'ordre du jour qui était « Avis du CE sur le projet du travail le dimanche ». Vous n'avez pas répondu à la question, vous avez fait une déclaration. Moi, de la même manière, vous me posez une question...

*(Brouhaha)*

**LA PRESIDENTE.-** Je vous ai posé une question et vous m'avez posé une question, et je vous ai répondu. Maintenant, effectivement, vous en déduisez ce que vous voulez. Moi, ce que je fais, je vous ai expliqué que nous étions dans l'ambiguïté. Et de ce point de vue là, nous avons interrogé qui de droit. Aujourd'hui, nous ne sanctionnons pas sur les dispositions qui sont visées par la décision, et donc, je considère que je fais application de la décision. Maintenant, en tout état de cause, vous faites ce que vous avez à faire et c'est tout. J'ai répondu à la question. Je n'ai pas à débattre plus du sujet. Je vous ai dit que j'ai eu une première réponse. On a fait un travail d'adaptation, on a envoyé une deuxième version, le délai s'est écoulé. Plus d'un mois après, on a eu une autre décision. Je la trouve imprécise sur un certain nombre de points. Nous avons fait un recours. Et c'est tout. Maintenant, qu'est-ce que vous voulez que je vous dise de plus ?

**Félicien OKOYO.-** Est-ce que cela a été précisé au niveau des centres, parce que ce que vous venez de dire, je ne sais pas s'ils sont au courant de cela ?

**Sylvie QUETEL.-** Qui ?

**Félicien OKOYO.-** Au niveau des centres.

**Sylvie QUETEL.-** Les directeurs de centre et les RRH ? Evidemment qu'ils sont informés, ils connaissent la situation de l'entreprise.

**Joël MANCERON.-** Et les gens qui vont sur l'intranet ou autre, qui veulent consulter le texte à l'affichage, est-ce qu'ils sont informés ? Quand ils consultent le texte, « attention, cette clause ne vous est pas opposable », est-ce que c'est marqué ? C'est cela. On dit que nul n'est censé ignorer la loi, le principe s'applique pour le règlement intérieur. Je vais consulter le règlement intérieur, c'est la loi applicable au sein de l'entreprise, je vois qu'il y a marqué cela, je ne suis pas censé ignorer qu'il y a marqué cela. Y a-t-il marqué « Attention, cette clause en l'état ne vous est pas opposable » ? On ne peut pas vous demander telle ou telle chose qui figure pourtant sur le texte consulté. Voilà la question.

**Sylvie QUETEL.-** J'ai répondu, on a laissé les choses en l'état. J'ai répondu à toutes les questions. Qu'est-ce que vous voulez que je vous dise de plus ?

**Joël MANCERON.-** Le texte affiché montre-t-il cette clause ?

**Sylvie QUETEL.-** Mais vous avez votre réponse : non, j'ai laissé le texte en l'état, le temps d'avoir une précision sur le sujet. C'est tout.

**Joël MANCERON.-** Moi, je suis salarié, je rentre dans l'entreprise, recruté par exemple en CDD. En application du droit, on me transmet le règlement intérieur du lieu dans lequel je



dois exercer, auquel je dois me soumettre. Et vous me dites que dans ce règlement intérieur, il y a des clauses qui sont dures, qui me sont opposables, et d'autres clauses qui ne me sont pas vraiment opposables, mais je ne le dis pas à la personne qui a le règlement intérieur en main. C'est bien cela ?

**Sylvie QUETEL.-** Je vous ai donné la réponse, Monsieur MANCERON, qu'est-ce que vous voulez que je vous dise de plus ?

**Didier THIEBAULD.-** Et en connaissance de cause, puisque les RRH et les DCE sont parfaitement au courant, ils ne transmettent pas l'information au CHSCT comme la loi leur impose.

**Joël MANCERON.-** Je vais vous donner une information, on a vérifié. La rencontre que l'on a eue, orale et physique, avec l'inspectrice du travail en question – on a demandé où en est le dossier, le suivi – était le 30 mars. Vous nous avez indiqué tout à l'heure que vous aviez envoyé le courrier courant mars. Je sais qu'il y a des délais de transmission, recommandés, etc. Donc, pouvez-vous nous préciser s'il vous plait la date d'envoi du courrier ?

**Sylvie QUETEL.-** On va regarder. Absolument, oui.

**Joël MANCERON.-** Que l'on sache si l'hypothèse probable est qu'elle ait reçu ce courrier après, ou alors qu'elle ait reçu ce courrier avant, auquel cas elle nous a dit... En tout cas, je peux vous certifier - je remplirai un Cerfa si c'est nécessaire - qu'elle n'en a pas fait état dans l'entrevue. Le 30 mars, en tout cas, elle ne nous a pas dit qu'elle avait reçu quoi que ce soit de votre part sur ce point, ni même au courrier qu'elle vous a adressé par ailleurs le 9 mars.

**Félicien OKOYO.-** Nous avons alerté Madame LE MER, RRH de Laval et Le Mans. Sur cette question, évidemment, elle a dit qu'elle appliquait. Elle n'a pas tenu le raisonnement que vous venez de nous dire aujourd'hui, que c'était suspensif, que...

**Sylvie QUETEL.-** Non, je n'ai pas dit que c'était suspensif. Vous ne parlez pas du recours ? D'accord.

**Félicien OKOYO.-** Oui, par rapport à la décision. Nous avons le mail. Elle a bien dit qu'elle n'appliquait pas la décision de l'inspectrice du travail. Pour elle, le règlement était applicable en l'état. C'est pour cela que je vous demandais si la direction au niveau des centres est au courant de ce que vous nous donnez comme information.

**Sylvie QUETEL.-** J'ai dû mal m'expliquer. Je referai une information complémentaire.

**Félicien OKOYO.-** Voilà. Parce que là, j'ai le mail ici, le 18 mars, j'ai attiré son attention par rapport à ce qui se passait au niveau du Mans. Et vous pouvez vous renseigner, on n'applique pas la décision de l'inspectrice de travail.

**Sylvie QUETEL.-** Autre chose ?

**Olaf NZONDO.-** On demande une suspension de séance.

*La séance est suspendue à 9 h 41 et reprend à 11 h 32*

**Olaf NZONDO.-** Nous avons une résolution à lire :

*"Suite à la décision de l'Inspection du Travail, datée du 18 février 2016, les membres du Comité d'Entreprise constatent que les salariés ont encore en main une version du règlement intérieur dont certaines clauses ont été déclarées illicites.*

*Nous mettons en demeure la direction d'informer, individuellement par écrit, sous quinzaine chacun des salariés concernés par le Règlement Intérieur (CDI, CDD, Intérimaires, éventuels personnels d'entreprises extérieures) du fait que les articles visés par la décision de l'Inspection du Travail ne leurs sont pas opposables, et donc que la direction ne peut exiger qu'ils se conforment à des directives en découlant".*

**VOTE :**

***Sur 13 votants (Didier THIEBAULD, Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Abdou KEITA, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Rénald PERRIN, Sébastien NABOZNY, Murielle DUVERGER, Ourida BEN AOUN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention***

**Sylvie QUETEL.-** Pour information, puisqu'on est allé voir, le courrier est daté du 11 mars et a été réceptionné par l'Inspection du travail le 16 mars. On a l'accusé de réception.

**Didier THIEBAULD.-** Quelle est votre position par rapport au vœu formulé dans la résolution ?

**Sylvie QUETEL.-** Vous avez voté une résolution. On a débattu du sujet. J'en prends acte. Vous m'avez donné 15 jours.

**Didier THIEBAULD.-** Je veux bien que l'on fasse des pièces de théâtre et des sketches à tout va, il n'y a pas de souci, Madame QUETEL. Cela ne me dérange pas, au contraire. On est là pour s'amuser.

**Sylvie QUETEL.-** Je ne m'amuse pas du tout, Monsieur THIEBAULD. Vous avez voté une résolution. J'en prends acte et je réserve ma réponse. Vous avez mis en demeure sous 15 jours l'employeur, j'en prends acte.

**Didier THIEBAULD.-** Je comprends bien, vous en prenez acte. Moi j'aimerais bien prendre acte de votre réponse.

**Sylvie QUETEL.-** D'accord. Ma réponse, c'est : je réserve ma réponse. Je prends connaissance de votre résolution et je réserve ma réponse. Vous m'avez donné 15 jours, je ne peux pas vous dire autre chose. Je pense qu'il n'y a pas d'autre chose à dire. On peut passer au point suivant.

**Didier THIEBAULD.-** Je pense que vous n'allez informer personne.

**Sylvie QUETEL.-** C'est votre conjecture.

**Didier THIEBAULD.-** C'est votre silence qui est... Cela vous coûte, Madame QUETEL, de répondre au Comité d'Entreprise ?

**Sylvie QUETEL.-** Je vous ai répondu.

**Didier THIEBAULD.-** Le Comité d'Entreprise vous a posé une question, Madame QUETEL. En tant que Présidente, est-ce que cela vous coûte de répondre à la question posée ?

**Sylvie QUETEL.-** Cela ne me coûte pas et je vous ai répondu. J'ai dit que je réservais ma réponse. J'ai donc la possibilité de ne pas répondre à l'instant t.

**Didier THIEBAULD.-** Vous réservez votre réponse, Madame QUETEL, moi je vous pose une question en réunion de CE, je vous demande la position de la Direction concernant cette note d'information. La question est très claire : est-ce que oui ou non, vous allez diffuser une note d'information à destination de l'ensemble des salariés pour les informer individuellement que les articles qui ont été déclarés illicites par l'Inspection du travail ne leur sont pas opposables ?

**Sylvie QUETEL.-** Vous avez voté cette résolution à l'instant en me mettant en demeure. Vous avez donné 15 jours. Ma réponse est : je réserve ma réponse. D'accord ?

**Didier THIEBAULD.-** Mais vous réservez votre réponse, Madame QUETEL, aux salariés. Le Comité d'Entreprise vous pose la question en temps réel. Le délai de 15 jours, c'est pour informer les salariés.

**Sylvie QUETEL.-** Je réserve ma réponse.

**Didier THIEBAULD.-** Je voudrais que l'on soumette une deuxième résolution, s'il vous plaît, au vote du Comité d'Entreprise, toujours sur le même point.

**Sylvie QUETEL.-** Je voudrais que l'on avance sur l'ordre du jour.

**Didier THIEBAULD.-** Madame QUETEL, je vous pose une question, vous usez de manœuvre dilatoire.

**Sylvie QUETEL.-** Non, ce n'est pas une manœuvre dilatoire.

**Didier THIEBAULD.-** Vous faites durer les réunions le plus longtemps possible.

**Sylvie QUETEL.-** Non, c'est vous qui les faites durer. Ce que j'ai trouvé dans le document, c'est le décompte des heures supplémentaires gagnées. Alors, ce n'est pas moi qui fais durer les réunions.

**Didier THIEBAULD.-** C'est moi qui les fais durer, Madame QUETEL ?

**Sylvie QUETEL.-** Non, mais ne dites pas que je le fais.

**Didier THIEBAULD.-** En donnant les documents le jour de la préparatoire, Madame QUETEL, c'est moi qui les fais durer ? Avec le comportement de la Direction qui s'adresse à ses salariés, c'est moi qui les fais durer ? Excusez-moi, Madame QUETEL. Je viens de vous poser une question et je n'ai pas de réponse à ma question. Est-ce que vous êtes en train d'affirmer devant le Comité d'Entreprise que les élus du Comité d'Entreprise font le nécessaire pour que les réunions durent pour se faire payer des heures supplémentaires ? Est-ce que c'est votre affirmation, Madame QUETEL ?!

**Sylvie QUETEL.-** J'ai dit, vous en déduisez ce que vous voulez, mais vous m'avez accusée de faire durer les réunions.

**Didier THIEBAULD.-** On n'est pas des enfants, Madame QUETEL.

**Sylvie QUETEL.-** Non, je ne veux pas être votre maman, ni votre institutrice.

**Didier THIEBAULD.-** J'aimerais bien que vous ayez moins de mépris à l'égard du Comité d'entreprise.

**Sylvie QUETEL.-** Je n'ai pas de mépris. Mais vous, vous méprisez le représentant de l'employeur. Et ce que vous faites là, c'est exactement ce que vous ne devriez pas faire. Vous avez fait une résolution, c'est votre choix. Maintenant, vous devez respecter la position du président de l'Instance qui vous dit qu'elle a pris connaissance de cette position et qu'elle réserve sa réponse par rapport à votre mise en demeure. Nous avons traité le point. Je ne suis pas là dans un commissariat à répondre à des questions à la minute. Vous êtes représentants...

*(Brouhaha)*

**Sylvie QUETEL.-** Monsieur le Secrétaire, je ne peux pas accepter cela. Il y a déjà eu deux heures de suspension de séance, ce n'est pas moi qui fais durer le plaisir.

**Didier THIEBAULD.-** Votre comportement est juste méprisant.

**Sylvie QUETEL.-** Non, mon comportement n'est pas méprisant. C'est vous qui essayez de créer le conflit.

**Didier THIEBAULD.-** Ce n'est pas grave, Madame QUETEL. Essayez de faire comme vous voulez pour essayer de vous rattraper. Les gens feront le constat eux-mêmes.

**Sylvie QUETEL.-** Vous essayez de créer le conflit, Monsieur THIEBAULD, je ne sais pas ce que vous cherchez. Vous avez fait une résolution, je vous ai répondu.

**Didier THIEBAULD.-** J'essaie de créer un conflit, Madame ? Je vous pose une question sur l'information des salariés. Donc, je crée un conflit. Si je crée du conflit, c'est que vous n'avez pas l'intention d'informer les salariés !

*(Brouhaha)*

**Sylvie QUETEL.-** J'ai répondu calmement, il faut que vous gardiez votre calme, Monsieur THIEBAULD. Gardez votre calme, je vous y engage.

**Didier THIEBAULD.-** Je suis parfaitement calme, Madame QUETEL, contrairement à vous.

**Sylvie QUETEL.-** Moi, je suis très calme, mais il ne faut pas exagérer non plus.

**Didier THIEBAULD.-** Je ne suis pas là pour faire une pièce de théâtre comme la Direction fait, comme les deux dernières réunions. Cela commence à suffire !

*La séance est suspendue à 11 h 42 et reprend à 12 h 22*

**Joël MANCERON.-** " Les accusations portées ce jour en séance par Mme Sylvie Quetel - en charge de présider le Comité d'Entreprise Teleperformance France - qui considère que les élus du Comité d'Entreprise national font durer les réunions pour se faire payer des heures supplémentaires, sont intolérables.

*Les membres du Comité d'Entreprise s'investissent pleinement dans leur mandat, souvent au détriment de leur vie familiale, personnelle, comme professionnelle.*

*Cette dernière remarque vient après plusieurs remarques déplacées du type « je ne suis pas votre domestique », et « nous ne sommes pas au commissariat ».*

*A aucun moment les membres du Comité n'ont manqué de respect vis-à-vis de la Présidente, ils exercent juste leur mandat en demandant des réponses précises à des questions précises. Cette attitude méprisante nuit objectivement au bon déroulement des séances du Comité d'Entreprise.*

*Ces faits sont préjudiciables à l'ensemble de l'Instance, même si nous constatons que ces attitudes sont souvent « ciblées » sur certains représentants, dont de nombreux élus et représentants du syndicat SUD.*

**Sylvie QUETEL.-** Je voudrais quand même, sans aller dans la polémique, dire un certain nombre de choses. Cela va être ma déclaration. C'est vraiment extraordinaire qu'à un moment donné, quelqu'un perde le sens commun dans l'attitude vis-à-vis du président de cette instance et qu'au final, cela se traduise par un inversement du processus avec des accusations portées contre la personne qui fait l'objet d'un comportement, je pense, qui n'est pas très respectueux. Vraiment, c'est extraordinaire.

**Joël MANCERON.-** Ce que vous avez dit « vous faites durer les réunions pour vous faire payer des heures supplémentaires ».

**Sylvie QUETEL.-** Non, je n'ai pas dit cela.

**Joël MANCERON.-** Vous ne l'avez pas dit, très bien. Nous repasserons l'enregistrement.

**Sylvie QUETEL.-** Absolument. J'ai dit « quand on m'a accusée de faire durer les réunions » alors que franchement j'aspire à une chose, qu'elles durent à ce qu'elles durent ailleurs, c'est-à-dire un temps normal, pas avec des heures de suspension de séance alors même qu'il y a une préparatoire à chaque réunion. Voilà ce à quoi j'aspire. C'est qu'il y ait des fonctionnements normaux comme cela se passe dans les autres entreprises, c'est-à-dire avec des gens qui utilisent leur préparatoire pour préparer le CE et pas pour faire ensuite, pendant la réunion, des interruptions qui durent et qui durent. Et quand on m'accuse moi de faire durer les réunions alors que franchement, plus elles sont courtes, mieux cela me va quand même au vu de ce que j'ai à faire - excusez-moi si cela ne vous paraît pas très respectueux - mais au vu de ce que j'ai à faire, j'aimerais mieux qu'elles durent moins longtemps. J'ai dit effectivement que ce n'était pas moi qui avais mis le nez par inadvertance, enfin, qui était tombée sur un relevé des heures supplémentaires liées aux réunions. Ce n'est pas moi qui fais durer. Voilà ce que j'ai dit et c'est tout.

**Joël MANCERON.-** Qui tombé sur un relevé des heures supplémentaires ?

**Sylvie QUETEL.-** Oui, c'est ce que j'ai dit tout à l'heure, sur un document qui faisait référence à des heures supplémentaires. Ce n'est pas moi qui suis tombée là-dessus tout à l'heure.

**Joël MANCERON.-** Des heures de délégation que vous demandez aux salariés de déposer dans certains délais, il me semble.

**Sylvie QUETEL.-** Non, je crois que vous n'avez pas entendu ce que j'ai dit tout à l'heure. Donc, si vous voulez, on pourra regarder. Maintenant, rebasculer les accusations, OK, c'est de bonne politique, j'ai dit ce que j'ai dit.

**Ourida BEN AOUN.-** Vous avez bien dit que l'on faisait durer les réunions pour des heures supplémentaires.

**Sylvie QUETEL.-** Non, je n'ai pas dit cela. A aucun moment, je n'ai dit cela. J'ai dit « ce n'est pas moi qui suis tombée sur un relevé où sont comptabilisées les heures supplémentaires liées à la réunion ».

**Ourida BEN AOUN.-** Vous avez regardé, vous avez trouvé ces papiers.

**Sylvie QUETEL.-** Non, je n'ai pas fouillé. J'ai trouvé des papiers confidentiels, soi-disant, qui étaient abandonnés dans le couloir et j'ai cherché quel était leur destinataire. Mais je n'ai pas fouillé dans les papiers.

**Ourida BEN AOUN.-** Alors, qui a regardé ces documents ?

**Sylvie QUETEL.-** Moi. J'ai pris ces documents et je les ai ouverts pour voir à qui ils appartenaient.

**Ourida BEN AOUN.-** Et donc, vous avez bien dit qu'il y avait les heures supplémentaires, que l'on faisait durer les réunions.

**Sylvie QUETEL.-** On ne va pas polémiquer là-dessus, j'ai dit ce que j'ai dit. On prendra le mot à mot. Très bien. Après, si les personnes se sentent gênées.

**Murielle DUVERGER.-** Par contre, j'aimerais juste dire que vous insinuez qu'à la prépa on ne travaille pas. Je ne sais pas ce que vous voulez dire exactement. Mais déjà, il faudrait peut-être nous envoyer les documents à l'avance. Parce que quand on reçoit les documents le soir d'une prépa ou en fin de l'après-midi, oui, effectivement, on ne peut pas travailler. Et cela, c'est depuis plusieurs mois. Donc effectivement, on ne peut pas travailler, on va faire des suspensions de séance.

**Sylvie QUETEL.-** Parfait.

**Murielle DUVERGER.-** Oui, parfait c'est comme l'histoire des heures supplémentaires. Vous avez vu les journées que l'on se fait avec les déplacements et tout ? Et quand on arrive sur les centres, on demande à récupérer pour ne pas avoir d'heures sup, on nous dit non. Alors, vous n'allez pas nous dire après que l'on abuse.

#### **11. POINT SUR L'ORGANISATION DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES EN 2016 ET RECOURS A L'EXPERTISE EN VUE DE CES CONSULTATIONS. DELIBERATION EVENTUELLE**

**Sylvie QUETEL.-** Sur ce sujet-là, on l'avait un peu évoqué en fin de séance, je crois. On a trois consultations à effectuer au niveau du CE, qui sont des consultations majeures qui regroupent les consultations qu'il y avait à faire précédemment, en trois lots. La première concerne la consultation sur la situation économique de l'entreprise. C'est celle que l'on a initiée hier dans le cadre de ce CE. C'est celle qui est la plus proche dans son contenu de l'examen annuel des comptes. C'est celle qui est la plus proche de la situation antérieure. Ensuite, il y a deux autres consultations à faire, une, sur les orientations stratégiques de l'entreprise et l'autre, la troisième, sur la politique sociale de l'entreprise - pour synthétiser.

Il n'y a pas de calendrier imposé, comme je crois vous l'avoir dit en démarrage de la réunion hier. Aujourd'hui, chaque employeur cherche un peu le bon rythme. Ce qui nous apparaît le plus judicieux, c'est de démarrer par la situation économique, d'enchaîner sur les orientations stratégiques. Donc, on souhaite initier cette information/consultation sur le CE du mois prochain en mai. C'est le calendrier prévisionnel, parce que là, il faut tout recomposer cette année, c'est un peu compliqué. Et la troisième, ce serait sur le mois de juin. C'est sur la politique sociale.

**Audrey PICOULEAU.-** Et la première, c'est sur mai ?

**Sylvie QUETEL.-** La première, on a commencé hier sur la situation économique de l'entreprise. On l'a initiée hier avec le directeur financier. On a initié l'information hier en vous donnant des informations, certes, orales, qui faisaient immédiatement suite au Conseil qui avait eu lieu la veille. C'est notre calendrier, sachant qu'après cela peut prendre un petit peu de temps pour chacune, mais c'est le calendrier tel que l'on souhaite essayer de lancer tout cela sur le premier semestre. Sachant que l'on est enserrés par aucun délai pour aucun calendrier.

**Olaf NZONDO.-** Comme indiqué hier sur l'information en vue de la consultation sur la situation économique de l'entreprise, de manière formelle, c'est bien quand nous aurons les documents ?

**Sylvie QUETEL.-** On est d'accord, Monsieur NZONDO.

**Olaf NZONDO.-** Maintenant, j'ai une première délibération à lire par rapport à ce point.

*"Le CE souhaite recourir à l'assistance d'un expert-comptable en vue des consultations annuelles obligatoires prévues en 2016 portant sur :*

- La situation économique et financière (article L 2323-12 du Code du travail)*
- La politique sociale, les conditions de travail, l'emploi (article L 2323-15 du Code du travail)*
- Les orientations stratégiques et leurs conséquences (article L 2323-10 du Code du travail)*

*Les missions confiées à l'expert-comptable sont des missions légales régies par l'article L 2325-35 du Code du travail.*

*Le déroulement et l'organisation des missions confiées à l'expert-comptable seront précisés ultérieurement en fonction du calendrier social retenu pour les consultations 2016.*

*Pour réaliser ces missions, le CE désigne le cabinet Syndex. Le cabinet Syndex prendra contact avec la direction pour organiser ses travaux et planifier la remise des informations d'ores et déjà disponibles".*

#### **VOTE :**

**Sur 13 votants (Didier THIEBAULD, Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Abdou KEITA, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Rénald PERRIN, Sébastien NABOZNY, Murielle DUVERGER, Ourida BEN AOUN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**Olaf NZONDO.-** Une deuxième délibération sur les axes de mission pour la situation économique de l'entreprise.

*" Les axes de missions pour la situation économique de l'entreprise sont :*

- Analyse des résultats de l'entreprise de l'année 2015 et de leur construction, au regard de l'environnement sectoriel et économique et au regard du groupe, du segment opérationnel CE & MEA région, de FSM et de l'UGT France
- Analyse du partage de la valeur ajoutée et de la politique de résultat
- Étude des frais généraux et des principales composantes de coûts, dont l'évolution et la structure de la masse salariale
- Analyse du budget de l'année 2016 et de sa construction au regard du groupe, du segment opérationnel CE & MEA région, de FSM et de l'UGT France et des perspectives à moyen terme
- Examen des équilibres financiers de la société, et des moyens mis à disposition par le groupe et la division d'appartenance
- Examen des flux monétaires – redevances, prestations, royalties, prix de transfert et détachements de personnel – entre Teleperformance France et le reste du monde
- Analyse du calcul et de l'utilisation du CICE ;
- Analyse des résultats 2015 et du budget 2016 de chaque site
- Analyse du modèle économique, de la situation contractuelle et de l'activité générée par SFR & Numéricable (au total et par site)
  - Situation actuelle et perspectives à court et moyen terme
  - Au périmètre TP France et au niveau de FSM
- Examen des relations contractuelles de TP F et TP EMEA ou toute autre entité du groupe :
  - Clients français contractualisant avec une autre entité que TP France
  - Recours à TP France en mode sous-traitance
- Analyse du modèle économique de FSM et de son évolution :
  - Intégration du Liban et de Madagascar en 2016
  - Organisation
  - Flux intragroupe
  - Impact sur la situation économique et financière de TPF en 2015 et 2016
- Analyse du modèle économique du télétravail
  - Appui à la formulation d'un avis général sur la situation économique et financière, le CICE

*Le comité d'entreprise a chargé le cabinet d'expertise comptable SYNDEX de l'assister en vue de sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.*

*Le CE invite la direction à coopérer loyalement au déroulement de l'expertise, et à ne pas reproduire les difficultés rencontrées lors de la précédente mission d'assistance.*

*Même s'il ne le souhaite pas, le CE n'hésitera pas à saisir à nouveau le Tribunal compétent, pour faire ordonner la communication à son expert-comptable des informations qui lui seraient refusées par la direction et pour faire ordonner, de ce fait, la prolongation du délai de consultation à compter de la remise effective des informations au cabinet SYNDEX.*

*A titre conservatoire, le CE mandate d'ores et déjà son secrétaire pour saisir en son nom et à cet effet les juridictions compétentes.*

#### **VOTE :**

**Sur 13 votants (Didier THIEBAULD, Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Abdou KEITA, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Rénald PERRIN, Sébastien NABOZNY,**



**Murielle DUVERGER, Ourida BEN AOUN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**14. CONSULTATION DU CE SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE DE MME ANITA JAROSSAY, SALARIEE PROTEGEE DU CENTRE DU MANS : DELEGUEE DU PERSONNEL SUPPLEANTE**

**LA PRESIDENTE.-** Nous avons eu confirmation qu'elle ne venait pas. Je ne sais pas si quelqu'un d'entre vous a eu la confirmation du fait qu'elle ne venait pas. Vous avez reçu le dossier relatif à ce projet de licenciement et le fait que le CE est consulté sur ce point. C'est une personne qui a été embauchée en 2007, qui occupe les fonctions de Conseiller Clients Référent. Elle a été déclarée inapte le 2 mars 2016. Vous avez après tout le déroulement de la procédure, notamment les recherches de reclassement et puis le fait que la personne ne souhaitait pas sortir de la Sarthe. Est-ce que vous avez des questions ou des remarques ?

**Isabelle TONNELIER.-** Je vais éclairer les membres du CE par rapport à l'inaptitude d'Anita. Elle a fini chez le psychiatre, elle n'en pouvait plus. Malgré qu'elle soit seule avec son enfant, pour elle c'était impossible de revenir travailler dans cette entreprise. En tout cas, vu les conditions dans lesquelles elle travaillait.

**Yoann CHRETIEN.-** Tu entends quoi par les conditions ?

**Isabelle TONNELIER.-** Notamment la pression, elle était sur SFR, et des changements... Cela devenait très compliqué pour elle de travailler dans ces conditions.

**Yoann CHRETIEN.-** Au niveau des consignes ?

**Isabelle TONNELIER.-** C'est un jour tu dois faire ceci, le lendemain, tu ne dois pas le faire comme cela. Le surlendemain, finalement, tu le refais comme ceci. Et voir aussi ses collègues partir, enfin, voilà, elle n'était plus en phase avec tout cela, elle n'y arrivait plus. Elle en est arrivée à prendre des médicaments, chose qu'elle n'a jamais faite même s'il avait traversé des périodes difficiles. Mais là, c'était aussi pour elle...

**Samira ALAOUJ.-** Est-ce que des solutions ont été trouvées avec le CHSCT ?

**Isabelle TONNELIER.-** *(Inaudible)*

**LA PRESIDENTE.-** Les recherches de reclassement se font avec la médecine du travail.

**Joël MANCERON.-** Il y a marqué sur l'avis du médecin du travail, dans le document que vous nous avez communiqué, une seule visite, inaptitude pour danger immédiat. Déjà, est-ce que la Direction a eu connaissance de la nature de ce danger immédiat ? Et qu'est-ce qui a été fait pour analyser le contexte de ce danger immédiat, dont elle a été victime jusqu'à ce que cela dégrade son état de santé de telle manière que le médecin du travail a émis son avis ?

**LA PRESIDENTE.-** Vous savez que le médecin n'explique pas ce qui l'amène à prendre son avis médical et nous ce n'est pas notre rôle que de l'interroger sur les aspects médicaux de la situation. Il ne faut pas confondre avec un processus de signalement de danger grave et imminent, ce n'est pas du tout cela. C'est une des possibilités pour les médecins du travail de dire que, compte tenu de la situation, l'état de santé de la salariée, il serait dangereux de continuer à la faire travailler. C'est ce que cela veut dire. Moi, je ne peux pas entrer dans la sphère médicale et demander ce qui serait dangereux pour la salariée. Vous savez très bien que ce processus maintenant a été encore facilité, puisqu'avant il était plus exceptionnel, les médecins maintenant quand ils savent qu'ils ont de toute façon prononcé l'inaptitude, ils vont directement au plus simple et au seul entretien. En mettant la formule adaptée. Je ne suis pas médecin, c'est son appréciation, il ne m'appartient pas de la contester, mais il ne m'appartient pas non plus d'entrer dans les problématiques médicales de la personne.



**Joël MANCERON.-** Par contre, les problématiques sociales, vous avez la possibilité de suspendre le salaire.

**LA PRESIDENTE.-** Attention, on respecte le processus tout simplement. C'est le processus, Monsieur MANCERON, attention de ne pas nous faire porter plus que ce que nous avons à porter.

**Joël MANCERON.-** Vous avez la possibilité de suspendre le salaire entre deux visites, techniquement.

**LA PRESIDENTE.-** En tout état de cause, on fait ce que l'on... On est dans les clous, on respecte le process. Quand le médecin prend cette décision, c'est d'ailleurs un petit peu curieux d'être obligé, on le fait quand même, mais les choses ont un peu changé. On fait quand même la recherche de reclassement alors que le médecin dit qu'il n'y a aucun reclassement possible. On le fait. Mais moi, je ne peux pas entrer dans le détail de ce qui est du médical.

**Joël MANCERON.-** Sans entrer dans le détail. C'est quand même très inquiétant, puisque l'on a plusieurs avis d'inaptitude qui disent « inapte à tout poste dans l'entreprise ». Ce qui est bien visé dans cette formulation, ce n'est pas le poste, mais l'entreprise.

Vous ne pouvez pas vous prononcer sur ce que dit le médecin, on l'entend. Par contre, le fait générateur qui figure sur l'avis, c'est un appel de Mme Angèle LE MER. Est-ce que vous avez plus d'explications sur ce qui a motivé cet appel ? Un événement particulier ? Une demande directe du salarié, je ne sais pas. Il y a un appel, le médecin a tracé quand même la chose qui a généré la demande de rendez-vous, j'imagine, et vous, sans rentrer dans le périmètre du médecin, est-ce que vous avez interrogé la personne, la RRH ?

**LA PRESIDENTE.-** La RRH a fait son travail. Quand il y a une problématique par rapport à quelqu'un qui est dans une situation, soit elle organise...

**Joël MANCERON.-** Oui, mais sur les circonstances. Il y a un décalage sur les circonstances qui ont amené à cet appel. Est-ce qu'il y a eu un incident particulier, une sollicitation ? Ce sont des hypothèses. Le salarié qui arrive en larmes dans le bureau qui exerce son droit de retrait, ou même sans exercer son droit de retrait fait un départ anticipé un jour, voilà. Est-ce que vous avez des éléments ?

**LA PRESIDENTE.-** Aucun. Cela ne m'a pas frappée dans la mesure où le RRH intervient pour signaler ou pour organiser un rendez-vous. C'est son job, je veux dire.

**Samira ALAOUI.-** On constate qu'il y a quand même dans l'entreprise plusieurs licenciements pour inaptitude et des avis de médecins qui ne sont pas les mêmes en fonction des sites. Et là on voit la partie haute de l'iceberg, c'est-à-dire uniquement les Représentants du Personnel ou les personnes qui ont une protection, donc qui passent par l'intermédiaire du CE. Or, je constate sur plusieurs centres que le licenciement pour inaptitude explose, et il y a cette partie où le médecin constate réellement un danger immédiat, en une seule fois il déclare le salarié inapte pour danger immédiat. Il n'y a aucun travail, enfin, je ne sais pas, je demande, mais en tant qu'employeur est-ce qu'il n'y a pas un travail, une obligation de résultat sur la santé des salariés ? Un travail à faire avec les différents CHSCT et voir de quelle manière... Dans le cas de cette personne, elle est élue depuis moins d'un an en tant que Représentant du Personnel et en une fois le médecin décide, dit que le travail devient un danger immédiat par rapport à l'environnement de travail. Est-ce qu'il y a un travail qui a été initié sur l'un des sites ou bien par rapport à toutes ces inaptitudes ?

**LA PRESIDENTE.-** Les différents CHSCT peuvent se saisir et se saisissent du sujet. C'est un sujet quand même assez récurrent dans les différents CHSCT des sites, on ne le découvre pas ici en CE. Et c'est à ce niveau-là qu'une réflexion doit être menée. Après, il faut distinguer

l'inaptitude et puis derrière la capacité à reclasser. Egalement, la difficulté dans laquelle on se trouve de le faire, puisqu'il faut trouver après un poste qui convient. Souvent on a des personnes qui ne peuvent plus être au téléphone. Moi je ne peux pas proposer de postes qui ne sont pas au téléphone à ce jour, c'est ce que l'on a majoritairement. Et les postes où il n'y a pas de téléphone sont tellement peu nombreux, imaginer pouvoir faire des reclassements de ce type devient assez compliqué. Après, sur le travail en amont, les CHSCT travaillent en amont, entre les membres et les présidents. Mais on n'échappe pas, je pense, dans toutes les activités, à un moment donné à des situations d'inaptitude. Il peut y avoir une usure au métier, ce genre de chose. Et puis après, ce sont d'abord des problèmes médicaux. A iso situation, tout le monde ne réagit pas de la même manière, vous le savez parfaitement. Je vais prendre quelque chose qui est très déconnecté justement du téléphone où on peut être assis toute la journée exactement dans les mêmes conditions, quelqu'un va développer un mal au dos et l'autre pas du tout. Après, il y a des situations individuelles où c'est le médecin qui doit se pencher sur la question.

**SAMIRA ALAOUI.-** Je crois que vous ne répondez pas sur la question de fond, Madame QUETEL. Aujourd'hui, en tout cas, on attire votre attention, parce qu'il n'y a aucun travail fait par les CHSCT. Dans les différents CHSCT en tout cas, c'est pour cela que je vous ai posé la question, on ne reclasse personne même quand le médecin désigne un poste. On a l'exemple notamment sur Toulouse. Le médecin a proposé à une personne qu'elle aille à l'accueil, il y avait la possibilité de le faire, c'est par roulement que les Conseillers Clients y vont. Le lendemain, la RH avait convoqué le salarié pour que le médecin enlève cette possibilité. Aujourd'hui, même des possibilités pour des personnes qui vont être placées ne le sont pas. La deuxième chose est que sur les différents centres aujourd'hui, vous dites qu'on se saisit du problème, en tout cas pour Toulouse, mais je n'ai pas connaissance pour les autres centres que les CHSCT se saisissent de ce problème, qui devient un réel problème. Je comprends qu'il y ait une usure et tout, on est une grande entreprise, je suis d'accord avec vous, mais juste de temps en temps. Quand vous voyez que les licenciements pour inaptitude explosent, il y a quand même un problème. Il y a problème, il n'y a pas de reclassement et jusqu'à maintenant les CHSCT ne s'en saisissent pas, excusez-moi, je vous laisserai répondre, parce que pour vous cela semble tellement plus facile que les CHSCT se réunissent et prennent les dispositions. Or, quand le minimum n'est pas au niveau du CHSCT, c'est qu'il y a des logiciels, des clients, des impératifs, du coup, on n'a pas le temps de s'inquiéter de la vraie problématique de ces personnes. Et donc, je vous dis attention, parce que vous pourrez le voir sur les chiffres, sur la baisse des effectifs, sur Toulouse j'ai au moins cinq ou six licenciements pour inaptitude. Ce sont des questions qui commencent à nous alerter. On a eu la dernière fois le nombre de licenciements pour inaptitude qui est le plus important. Il y a un problème.

**LA PRESIDENTE.-** Madame ALAOUI, il y a plusieurs choses. Je pense qu'effectivement on peut faire de la prévention, on peut réfléchir à différentes choses. Mais on a un métier qui occupe à peu près 80 ou 90% de notre effectif. Si on ne peut plus exercer ce métier-là, cela devient très compliqué pour le reclassement, vous en conviendrez, dans la mesure où les possibilités de reclasser sur des postes par exemple où on n'est pas au téléphone, c'est assez réduit. Après, on peut se poser la question du reclassement. Effectivement, quand on a des restrictions d'aptitude qui en fait arrivent à des inaptitudes, parce que l'on a des restrictions par exemple sur des horaires qui sont extrêmement stricts et qui ne sont pas compatibles avec ce que l'entreprise peut donner, au bout d'un moment, cela peut en effet générer aussi un licenciement pour inaptitude. Maintenant, il faut regarder la situation. Quand vous avez

le médecin qui dit inapte à tout poste dans l'entreprise, cela veut dire quoi inapte à tout poste dans l'entreprise ? Soit cela veut dire que le médecin du travail connaît l'ensemble des postes, il sait qu'aucun ne peut correspondre à ces restrictions médicales. Ou alors, cela veut dire que la personne ne peut plus se voir dans l'entreprise pour des raisons qui peut-être lui appartiennent au bout d'un moment. Mais l'entreprise n'est pas responsable de tout. Il y a des gens qui travaillent tous les jours et depuis longtemps et puis voilà. Et puis il y a d'autres gens qui un moment donné disent qu'ils ne peuvent plus travailler dans cette entreprise, etc. Mais en tout état de cause, je pense que le médecin avant tout se positionne sur le sujet de l'aspect médical. Pour revenir à la question des reclassements, je pense que dès lors que l'on a un seul métier pour 80 ou 90% de notre population, on n'a pas beaucoup d'opportunités de reclassement, c'est vrai. Si les personnes ne peuvent plus prendre le téléphone, c'est vrai que j'ai peu de possibilités de reclasser.

**Sébastien NABOZNY.-** Mme QUETEL, il y a Mme TONNELIER qui nous a fait remonter des faits assez graves sur SFR, des ordres contradictoires, ce genre de chose. Est-ce que vous avez été voir les RPA ou les RP pour justement savoir ce qui se passait ? Et éviter que les choses s'aggravent.

**LA PRESIDENTE.-** Mme TONNELIER vient d'en parler.

**Sébastien NABOZNY.-** Est-ce que vous ou au niveau local vous avez fait des démarches par rapport à cela ?

**LA PRESIDENTE.-** Les points sur lesquels vous alertez, dans la mesure où ils me semblent étayés, il n'y a pas de raison que je ne les utilise pas. Le CE sert à cela, toutes les instances servent à cela, à renvoyer des signaux aussi sur un certain nombre de sujets et on se saisit de ces signaux. Après, concrètement, ce n'est pas le seul centre sur lequel on fait du SFR, ce n'est pas la seule personne qui traite du SFR, ce n'est pas la seule personne qui a les mêmes RPA, Responsables d'Equipe, etc. Ce que j'essaie de dire, c'est que l'on est dans des situations où il y a une réaction individuelle aussi à une situation qui est iso pour tout le monde. Donc, on sait par exemple, quand on parlait hier de Laval et de Montpellier où ce sont de situation que l'on a totalement identifiées, sur lesquelles il y a un certain nombre de choses que l'on a tentées avec plus ou moins de succès, mais en tout état de cause, on en a parlé hier, on en a déjà parlé à de multiples reprises. On sait le phénomène de gestion du changement, d'absence d'accompagnement à ce moment-là, on sait tout cela. Et donc, on essaie de rattraper le coup, de voir ce que l'on peut faire, mais on connaît la situation. Après, quand même, du SFR, il y a du beaucoup de salariés qui y travaillent. Qu'il y ait ordre et contrordre, tous les jours cela nous arrive dans toutes nos activités.

**Sébastien NABOZNY.-** Cela peut être localisé sur un centre où il peut y avoir une problématique. Et là, c'est justement l'appel de la RH qui fait que l'on peut dire qu'il y a vraiment une problématique sur ce centre.

**LA PRESIDENTE.-** Je sais en plus que l'on a là une Responsable des Ressources Humaines qui est quand même plutôt vigilante en règle générale. Il y aurait un problème plus global, je pense que j'en aurais été saisie. Mais j'en parlerai avec elle également.

**Yoann CHRETIEN.-** Est-ce que vous avez l'intention de réunir tous les CHSCT pour parler de ce point ? L'inaptitude sur Laval, j'ai les chiffres, 2014 2 inaptitudes, 2015 11 inaptitudes, premier trimestre 2016 6 inaptitudes plus 1 en attente. Pour moi, si je pars sur cette lancée, il y a une augmentation croissante des inaptitudes, qui représente un mal-être, une pression qui est plus importante qu'avec l'ancien client. Et donc, si c'est pareil sur tous les centres et qu'il y a une augmentation des inaptitudes, il y a peut-être effectivement un mode de gestion à voir peut-être avec le CHSCT ou une question de pression. Et comme on voit cela

en local chacun de notre côté, ce serait bien de faire une réunion globale de CHSCT pour qu'ils puissent échanger sur ce point et que l'on puisse avancer.

**Joël MANCERON.-** Il faudrait voir cela lors avec la conférence.

**LA PRESIDENTE.-** M. NZONDO m'a rappelé l'autre jour justement qu'on ne l'avait pas réunie. Donc, on va la réunir et ce sera l'un des points de l'ordre du jour. On n'en a déjà parlé assez longuement dans le cadre d'inaptitude.

Je propose de passer au vote.

**Joël MANCERON.-** C'est juste difficile d'entendre comme explication première que tout le monde suit la même contrainte, il y en a qui sont moins résistants que d'autres. Sans aller effectivement dans quelle est cette contrainte. Cela arrive dans un bataillon ou même dans des manœuvres militaires, il y a un taux de pertes. Quel est ce taux de pertes à partir duquel il faudra vraiment s'alerter ? Pour étudier non pas qu'il y a des individus - on voit la partie émergée de l'iceberg - qui sont moins résistants, qui eux ont craqué. Mais tout le monde subit un nouveau contrat, vous l'avez dit vous-même. Donc, quand on voit un salarié en souffrance et seulement la partie émergée de l'iceberg ici, c'est difficile effectivement de se contenter de cette explication. C'est l'usure.

#### VOTE :

**Sur 13 votants (Didier THIEBAULD, Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Abdou KEITA, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Murielle DUVERGER, Ourida BEN AOUN, Sébastien NABOZNY, Rénald PERRIN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 3 avis favorables, 3 avis défavorables, 7 abstentions**

- Dont deux avis défavorables :

- l'appel de la RRH est problématique. « Inaptitude à tous les postes » est inquiétant et pose des questions.
- politique destructrice de l'humain

- une abstention :

Aucune analyse ne semble avoir été fondée sur les causes.

**Sylvie QUETEL.-** Je fais une parenthèse, mais il faudrait que l'on se pose la question de savoir que les votes sur lesquels il y a des commentaires, cela pose problème, puisque normalement dans un scrutin à bulletin secret, on doit se mettre d'accord sur les intitulés. Et tout ce qui est rature et autres peuvent poser problème. Il faudrait qu'un jour on en parle. Là, on ne va pas épiloguer sur le sujet, mais c'est quand même assez important.

*La séance est suspendue à 13 h 08 pour une pause déjeuner et reprend à 14 h 13*

**Sylvie QUETEL.-** Je serai contrainte de lever la séance à 16 h, il faut que l'on puisse voir s'il y a des choses à passer et dans quel ordre en termes de priorité.

#### 28. ASSURANCE PROTECTION JURIDIQUE. DELIBERATION EVENTUELLE.

**Olaf NZONDO.-** La délibération est la suivante :

*"Le comité d'entreprise réuni ce 28/04/2016, donne mandat au secrétaire pour souscrire la protection juridique proposée par CFDP Assurance à hauteur de 573.92 euros annuels. Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".*

## VOTE :

**Sur 13 votants (Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Sébastien NABOZNY, André NAU, Aissatou NIANG, Rénald PERRIN, Samira ALAOUI, Yoann CHRETIEN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

## **ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

### **27. BILLETTERIES ET ANIMATIONS SUR LES CENTRES. DELIBERATION EVENTUELLE.**

**Olaf NZONDO.-** Avant d'entrer dans les différentes délibérations par rapport à certains centres pour les billetteries et animations, il y a une délibération sur le budget. Il y a un compte ASC global, national et il y a plusieurs comptes. Chaque centre a ce que nous appelons un sous-compte.

*" Le comité d'entreprise réuni ce 28/04/2016 décide de faire un dispatching du compte global ASC vers les comptes locaux des 13 centres en fonction des effectifs inscrits au 31 mars 2016. La somme est calculée sur une base de 2889 salariés CDD/CDI à raison de 21€/salarié soit 60 669€.*

**ASNIERES : 147 salariés : 3087€**

**BELFORT : 256 salariés : 5376€**

**BLAGNAC : 317 salariés : 6657€**

**BORDEAUX : 293 salariés : 6153€**

**FLEURY : 333 salariés : 6993€**

**LAVAL : 217 salariés : 4557€**

**LE MANS : 257 salariés : 5397€**

**LYON : 343 salariés : 7203€**

**MONTPELLIER : 111 salariés : 2331€**

**NIORT : 68 salariés : 1428€**

**REIMS : 161 salariés : 3381€**

**STEPHENSON : 83 salariés : 1743€**

**VA : 303 salariés : 6363€**

*Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".*

**Sylvie QUETEL.-** J'ai une question si cela ne vous ennuie pas. Cela veut dire que les Activités Sociales et Culturelles sont complètement décentralisées, ou c'est juste le budget ?

**Olaf NZONDO.-** Non, ce n'est pas complètement, c'est une partie. Une partie nationale, parce qu'il y a des activités, de la billetterie nationale...

**Sylvie QUETEL.-** C'est ce que j'avais cru comprendre, que vous souhaitiez quand même qu'il y ait un corpus qui soit le même pour tout le monde.

**Olaf NZONDO.-** Il est maintenu, c'est une partie du budget qui est affectée sur les comptes locaux. Il y a des activités « locales » qui sont disponibles pour tous les salariés au sein de l'entreprise. Du coup, c'est une billetterie ou une animation qui fait partie du compte local, en fonction de la situation de tous les salariés de l'entreprise, et en fonction des délibérations. Si vous vous souvenez, les billetteries nationales, UGC, PATHE, ce sont des enseignes réparties nationalement, c'est sur le budget national. Certaines billetteries, par exemple, le Parc Olympique Lyonnais qui est sur le compte local de Lyon, Futuroscope où il me semble que c'est Bordeaux, il y a plusieurs cas comme cela.

**Félicien OKOYO.-** La particularité, cette fois-ci, c'est que la billetterie qui est faite dans un centre est aussi mise à la disposition de tous les salariés. Avant, ce n'était pas cela.

**Olaf NZONDO.-** Normalement, cela devrait être comme cela, parce que c'est un CE unique national.

**Félicien OKOYO.-** Avant, cela n'existait pas. C'est quand même une particularité, il y a quelque chose qui s'est ajouté. A notre époque, cela n'existait pas. Par exemple, sur le Futuroscope, quelqu'un de Paris peut acheter un billet à Bordeaux. Avant, cela n'existait pas. C'est pour cela que j'ai dit que c'est une particularité.

#### **VOTE :**

**Sur 13 votants (Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Sébastien NABOZNY, André NAU, Aissatou NIANG, Rénaud PERRIN, Samira ALAOUI, Yoann CHRETIEN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**Olaf NZONDO.-** Nous avons sur le centre d'Orléans une délibération aussi.

*" Le Comité d'Entreprise réuni ce 28 avril 2016 acte le fait qu'un tournoi du jeu de cartes « Magic The Gathering » au format scellé aura lieu sur le centre d'Orléans en date du Samedi 21 Mai.*

*Les membres du CE désignent Christian Margris afin de s'assurer que toute diligence sera prise pour la bonne tenue du tournoi ainsi que l'achat des paquets de jeux et des lots.*

*Le tarif par participant CDD/CDI est de 17€40 (6 paquets par joueur à 2€90), qui correspondent au prix des paquets fournis aux joueurs afin de préparer leurs jeux pour le tournoi. Le C.E. prendra en charge cette dépense. Les participants pourront ensuite conserver leurs cartes du tournoi.*

*Selon le nombre de participants, une dotation en cartes sera distribuée aux joueurs d'un montant d'environ 110€ pour un minimum de 16 inscrits. S'il y a moins de 16 inscrits, le montant de la dotation sera d'environ 45€.*

*La subvention de 17€40 liée à cette animation est prise en compte sur le budget local du compte du CE du centre auquel est rattaché le salarié.*

*Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".*

#### **VOTE :**

**Sur 13 votants (Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Sébastien NABOZNY, Yoann CHRETIEN, Aissatou NIANG, Rénaud PERRIN, Samira ALAOUI, Abdou KEITA, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**Olaf NZONDO.-** La résolution suivante concerne Blagnac.

*"Le Comité d'Entreprise réuni le 28 avril 2016 acte le fait que des sorties au « Pas de la case » au nombre de trois dans l'année seront organisées à partir du 29/04/16 pour le site de BLAGNAC. Départ et retour dans la journée depuis le centre de Teleperformance BLAGNAC aux dates suivantes : - Le 29/05, Le 03/07 et Le 02/10/2016,*

*Les membres du CE désignent Samira Alaoui et Christine Besset afin de s'assurer que toute diligence sera prise par la société BUS GONZALEZ pour le transport des participants. Le tarif*

de la place pour le comité d'entreprise est de 5 euros avec engagement de payer au transporteur l'équivalent de 60 places minimum, le car ainsi affrété ayant une capacité de 65 participants maximum. Cette offre est ouverte aux salariés en CDD et CDI qui ont la possibilité de venir accompagnés d'une personne extérieure à l'entreprise. Le montant de la participation versée par le salarié, pour lui et éventuellement son conjoint et/ou enfant (dans la limite des places disponibles en priorité aux salariés de Teleperformance France) est de 5 euros par personne.

La subvention liée à cette sortie est prise en compte sur le budget local du compte du CE du centre auquel est rattaché le salarié.

Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".

**VOTE :**

**Sur 13 votants (Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Didier THIEBAULD, Sébastien NABOZNY, Aissatou NIANG, Rénald PERRIN, Murielle DUVERGER, Yoann CHRETIEN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**Olaf NZONDO.-** Ensuite, nous avons le centre de Bordeaux.

" Le Comité d'Entreprise réuni ce 28 avril 2016 acte le fait qu'une sortie à Walibi est organisée en juin (un samedi : date restant à définir) : départ et retour dans la journée depuis le centre de Teleperformance Bordeaux.

Les membres du CE désignent Murielle Duverger afin de s'assurer que toute diligence sera prise par la société AQUITAINE CARS SARL pour le transport des participants.

Le tarif de l'entrée du parc pour le comité d'entreprise est de 14,50 euros et le transport est de 770 euros avec engagement de payer au transporteur l'équivalent de 61 places maximum, le car ainsi affrété ayant une capacité de 61 participants maximum. Cette offre est ouverte aux salariés en CDD et CDI qui ont la possibilité de venir accompagnée d'une personne extérieure à l'entreprise (enfants et conjoint(e)). Le montant de la participation versée par le salarié, pour lui et éventuellement son conjoint et/ou enfant (dans la limite des places disponibles en priorité aux salariés de Teleperformance France) est de 8 euros par personne (entrée et transport).

La subvention liée à cette sortie est prise en compte sur le budget local du compte du CE du centre auquel est rattaché le salarié.

Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".

**VOTE :**

**Sur 13 votants (Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Didier THIEBAULD, Sébastien NABOZNY, Aissatou NIANG, Rénald PERRIN, Murielle DUVERGER, Yoann CHRETIEN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**Olaf NZONDO.-** J'ai oublié une résolution sur les animations.

" Le comité d'entreprise réuni ce 28/04/2016, sur le point 27 à l'ordre du jour, autorise les élus à proposer des collations (petit déjeuner, gouter, glaces...) dans la limite d'un euro par trimestre et par salarié CDD/CDI inscrit sur les effectifs du mois précédant du centre

concerné. Cette somme sera déduite du budget local après vérification du devis par les membres du bureau.

*Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".*

#### **VOTE :**

**Sur 13 votants (Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Didier THIEBAULD, Sébastien NABOZNY, Aissatou NIANG, Rénald PERRIN, Murielle DUVERGER, Yoann CHRETIEN, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

**Olaf NZONDO.-** Je demande juste une suspension de 15mn pour le point sur les ASC, le point 29 pour le pack Office et sur une proposition de Stephenson.

*La séance est suspendue à 14 h 37 et reprend à 15 h 30*

#### **27. BILLETTERIES ET ANIMATIONS SUR LES CENTRES. DELIBERATIONS EVENTUELLES.**

**Olaf NZONDO.-** " Le comité d'entreprise réuni ce 28 avril acte sur le point 27 à l'ordre du jour que les achats de billetteries de CALICEO, au tarif de 12,98 euros pour 52 places achetées, avec revente à 10 euros aux salariés (subvention de 2,98 par ticket), soient pris en compte sur le budget local de chaque centre concernés (BORDEAUX, BLAGNAC et LYON).  
*Cette délibération sera annexée au procès-verbal de la réunion".*

#### **VOTE :**

**Sur 13 votants (Didier THIEBAULD, Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Abdou KEITA, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Sébastien NABOZNY, Rénald PERRIN, Aissatou NIANG, Murielle DUVERGER, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention**

#### **25. REPARTITION DES HEURES ASC POUR MAI 2016**

**Olaf NZONDO.-** Vous aurez la transmission des heures par mail avant la fin du mois.

#### **29. POINT SUR LES FORMATIONS PACK OFFICE ADISCOS. DELIBERATION EVENTUELLE.** **(Reporté)**

#### **34. CALENDRIER DES COMMISSIONS : OBLIGATOIRES ET NON OBLIGATOIRES**

**Christine BESSET.-** On a prévu de faire une commission ASC la veille de prépa du mois de mai, à savoir le 23.

**Ourida BEN AOUN.-** En termes de commission ASC, je propose une modification de personne. Je laisse ma place, si vous êtes d'accord, à Murielle DUVERGER. On le soumet au vote.

**Sylvie QUETEL.-** D'un point de vue formel, si je peux me permettre, puisque vous laissez votre place, je pense qu'il faut demander s'il y a des candidats pour remplacer et c'est

ON



ensuite que l'on procède à la désignation. C'est plutôt comme cela. C'est important parce que c'est le CE qui...

Qui est candidat pour remplacer Madame BEN AOUN ? Madame DUVERGER.

### VOTE :

**Remplacement de Mme Ourida BEN AOUN au sein de la Commission ASC.**

**Candidate : Murielle DUVERGER**

*Sur 13 votants (Didier THIEBAULD, Olaf NZONDO, Mohamed MIRI, Isabelle TONNELIER, Abdou KEITA, Félicien OKOYO, Sylvie VALENTIN, Sébastien NABOZNY, Rénaud PERRIN, Aissatou NIANG, Murielle DUVERGER, Christine BESSET, Christophe KALETA), 13 avis favorables, pas d'avis défavorable, pas d'abstention.*

### 30. COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DE SURVEILLANCE DES COMPTES DU CE. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté)

**Murielle DUVERGER.-** Je l'ai envoyé tardivement aux élus, parce j'étais absente pendant 15 jours et je n'ai pas eu le temps de m'en occuper. Si tout le monde est d'accord, je propose qu'on remette le point à la prochaine réunion. Il faudra que je l'envoie à la Direction.

### 31. MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CE. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté)

**Olaf NZONDO.-** C'est lié par rapport aux préconisations de la commission de contrôle des comptes, on reporte.

### 32. COMPTE RENDU DE LA COMMISSION LOGEMENT. (Reporté)

**Sylvie QUETEL.-** Vous avez pu le faire ?

**Ourida BEN AOUN.-** Oui, il a été envoyé.

**Sylvie QUETEL.-** C'était juste parce que c'était à l'ordre du jour. Si ce n'est pas urgent, on fera la prochaine fois, ce n'est pas grave.

### 33. COMPTE RENDU DE LA COMMISSION ECONOMIQUE. DELIBERATION EVENTUELLE. (Reporté)

### 26. INFORMATION SUR LES DIFFERENTS ABONNEMENTS ET CONTRATS AVEC LES PRESTATAIRES ET PARTENAIRES. DELIBERATIONS EVENTUELLES. (Reporté)

**Olaf NZONDO.-** On a un prestataire important, qui doit être recontacté. Il y a eu un échange de courrier par rapport à BUTTERFLY pour Asnières et Montigny.

**Rénaud PERRIN.-** J'ai une question pour la commission logement. Vous avez dit l'autre jour qu'il y a une personne qui était chargée, que cela avait changé, ce n'était plus Loubna.

**Sylvie QUETEL.-** C'est Nora DEBIANE.

**Ourida BEN AOUN.-** Je ne sais pas ce qui se passe, mais la personne ne répond pas aux mails. A Lyon, cela commence à être problématique. Cela fait plus de trois mois que les gens attendent un numéro de dossier.

**Sylvie QUETEL.-** La personne, c'est-à-dire ? C'est chez nous ou AMALLIA ?

**Ourida BEN AOUN.-** AMALLIA.

**Sylvie QUETEL.-** J'ai un point sur mon agenda, je crois que c'est demain en début d'après-midi. J'ai un point téléphonique avec quelqu'un de chez AMALLIA suite au mail que vous m'avez fait. Je vais voir cela.

**Rénald PERRIN.-** Puisque la Commission logement, cela fait plusieurs fois que c'est reporté. Ce serait bien que l'on puisse quand même en parler, parce que ce n'est même plus possible sur Montpellier. On est dans une situation d'attente par rapport à la possibilité de mettre en place une information auprès des employés.

**Ourida BEN AOUN.-** On a envoyé le compte rendu.

**Rénald PERRIN.-** Oui, on a le compte rendu, on est bien d'accord, je l'ai bien lu. Mais comme il y a eu en plus un changement par rapport à la personne qui s'en occupe, comme on vient de le dire, et que l'on a eu une petite conversation la dernière fois et que vous m'avez dit que pour CILEO, il faut être vigilant et qu'il y avait des précautions à prendre, aujourd'hui on est un petit peu en attente. Je l'ai dit à ma RH qui doit aussi s'occuper de cela avec moi. Et là, on est en attente. Il faudrait effectivement agir un peu, parce qu'il y a quand même une problématique de logement pour un certain nombre de personnes.

**Ourida BEN AOUN.-** Après, Rénald, c'est ce que l'on t'a déjà dit. C'est que le problème de CILEO est que s'il attribue un logement à Montpellier, il en enlève deux à Paris et en Ile-de-France. Pour l'instant, tout est bloqué pour tout le monde. Nous, à Lyon, on est bloqués suite à cela.

**Rénald PERRIN.-** Donc, cela veut dire que je dis aux employés que l'on ne peut pas faire de dossier.

**Nacera MAOUTIK.-** Dans l'immédiat, non.

**Ourida BEN AOUN.-** Parce qu'il n'y a pas de suivi, il n'y a rien. Nous, on est bloqués.

**Rénald PERRIN.-** Je peux comprendre qu'il y ait un blocage, que cela pose problème, on est bien d'accord. Mais à aujourd'hui, on a quand même des personnes qui viennent vers nous, qui souhaiteraient avoir des logements. Donc, il faut que l'on enlève toute communication sur AMALLIA actuellement.

**Sylvie QUETEL.-** J'ai quelque chose sur mon agenda demain après-midi. Je pense que c'est un point téléphonique. Je regarderai et on va demander à Nora DEBIANE de reprendre le sujet.

**Rénald PERRIN.-** Il y a aussi des dossiers en cours.

**Sylvie QUETEL.-** Il faut faire attention, parce qu'effectivement, c'est un peu le sport national des organismes collecteurs qui ne sont pas partenaires d'une entreprise que d'essayer d'entrer par la fenêtre en faisant des propositions directes, qui de toute façon viendront s'imputer après sur le budget de l'entreprise.

**Rénald PERRIN.-** Ourida me l'a expliqué la dernière fois et on a bien compris effectivement que l'on ne veut pas que cela soit mal fait et que cela pose problème.

## **12. POINT SUR LA STRUCTURE DES CMC**

**Sylvie QUETEL.-** Si on reprend le déroulé de l'ordre du jour, on avait indiqué que vous souhaitiez avoir un point sur la structure des Conseillers Mobilités Carrière. J'avais noté sous

réserve, parce que l'on n'a pas complètement finalisé les choses. Ce que je vous avais déjà dit dans le cadre de ce CE, en tous les cas, je le confirme, on va pérenniser la structure des CMC, on va renouveler des missions de 18 ou 24 mois. On est en réflexion. Mais pas sur la totalité des Conseillers Mobilité Carrière. C'est sur simplement une partie, puisqu'aujourd'hui, certains sont sous-occupés. C'est vrai qu'il faut trouver le bon calibrage. Donc, pour certains, ce sera renouvelé et pour d'autres, non.

**Murielle DUVERGER.-** Ils sont déjà informés ?

**Sylvie QUETEL.-** Oui, ils sont informés.

**André NAU.-** Et pour ceux qui ne vont pas poursuivre cette mission, ils vont faire quoi ?

**Sylvie QUETEL.-** Le principe est de revenir à son poste de travail. C'est ce qui était convenu.

**Aissatou NIANG.-** Vous avez le nom des centres ?

**Sylvie QUETEL.-** Non, à ce jour, je ne souhaite pas communiquer sur le sujet, parce que les choses ne sont pas totalement finalisées.

**Isabelle TONNELIER.-** Et est-ce que cela peut être mutualisé ? C'est-à-dire, par exemple, ils travaillent sur deux centres.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, l'idée, c'est cela, puisqu'aujourd'hui, on a des structures qui travaillent sur deux centres. Maintenant, la structure a son rythme de croisière, aujourd'hui, c'est compliqué d'occuper un Conseiller Mobilité Carrière à temps plein. Ils sont quand même occupés, parce que sur le centre, certains participent aux opérations de recrutement. On a une personne qui s'occupe du chantier *On boarding* et l'autre qui s'occupe de différentes choses qui ont trait à la sphère des Ressources Humaines. Mais c'est vrai que pour recevoir les personnes en entretien et organiser des ateliers, il y a des centres où il ne se passe pas grand-chose. Les collaborateurs ont déjà été vus dans le cadre de leur entretien professionnel, par exemple, et là, on a passé le cap, on est au fil de l'eau. Je vous confirme ce que je vous avais dit. Oui, on va poursuivre dans cette voie, parce que les retours que nous avons eus sont positifs et je pense que le besoin existe, mais il faut le mettre au bon calibrage.

**Sylvie VALENTIN.-** La personne qui n'est pas renouvelée et qui reprend son poste auparavant... ?

**Sylvie QUETEL.-** Ou un autre poste, on en discute avec elle en fonction des opportunités.

**Sylvie VALENTIN.-** Des fois, c'était des Conseillers Clients qui sont devenus Conseillers carrière. Donc, ils ont forcément envie de changer de statut, parce qu'ils reviennent sur un statut d'employé.

**Sylvie QUETEL.-** Les règles du jeu ont été fixées dès le départ. On a pris des précautions pour que les choses soient bien claires.

**Didier THIEBAULD.-** Cela, c'est pour les personnes qui n'occupent que le poste de Conseiller Mobilité Carrière. Et les personnes qui occupent deux postes ?

**Sylvie QUETEL.-** Elles gardent leurs deux postes.

**Yoann CHRETIEN.-** La question était de savoir les critères qui vous ont permis de choisir telle ou telle personne plutôt qu'une autre sur un centre. Qu'est-ce qui vous a fait choisir telle ou telle personne ?

**Sylvie QUETEL.-** Il y a des critères d'appréciation du travail qui est fait et la prise en compte aussi de la capacité des personnes à pouvoir aller par exemple sur deux centres. On a évalué.

**Yoann CHRETIEN.-** Au niveau du travail, normalement, cela doit être la même chose. Ils doivent prendre contact avec les organismes de formation et autres qui sont dans la région. Justement, pour moi, ce sont les mêmes choses qu'ils doivent faire.

**Sylvie QUETEL.-** Oui, tout le monde ne fait pas les choses de la même manière. Vous constatez tous les jours. A iso poste, vous avez des personnes qui travaillent de manières différentes ou des personnes qui réussissent mieux, des personnes qui font mieux leur travail. Il y a des personnes qui sont impliquées, d'autres un peu moins. C'est la vie, c'est le quotidien. Donc, cela peut être en fonction de critères de ce type-là, mais cela peut être aussi en fonction de critères autres qui peuvent être liés à la...

**Yoann CHRETIEN.-** A la taille du centre, des besoins d'effectifs sur le centre. En fonction peut-être des choses comme cela.

**Sylvie QUETEL.-** En fonction aussi de critères qui sont des critères de besoin sur la zone, de capacité de mobilité, etc. De critères aussi organisationnels.

**Samira ALAOUI.-** Pour les Conseillers carrière, vous les avez mis en place. Il y en a eu qui avaient un statut de cadre. Donc, là vous avez dit que toutes ne seront pas retenues et elles reviendront à leur poste initial. Dans ce cas-là, c'était une évolution professionnelle, elles vont garder leur statut. Vous comprenez ce que je veux dire ?

**Sylvie QUETEL.-** Oui, je comprends.

**Samira ALAOUI.-** Mais vous vous rendez compte pour ces personnes ? Une lettre de mission, c'est une lettre de mission. Ce n'était pas une lettre de mission à la base quand cela a été créé.

**Sylvie QUETEL.-** Bien sûr que si, Madame ALAOUI. Dès le départ, cela a été une mission de 24 mois avec des règles du jeu extrêmement claires.

**Samira ALAOUI.-** Sur les lettres de mission, je n'ai jamais vu un changement de statut. On va vous donner l'exemple sur Toulouse. On a des référents opérationnels, ce sont des personnes qui étaient à la Qualité et qui étaient à la Formation. On a créé un poste intermédiaire entre les RPA et RE et on a créé des postes de Référent Opérationnel pour lesquels les personnes n'ont pas pu postuler, elles ont été choisies. Elles avaient une lettre de mission avec leurs différents statuts. Le fait d'avoir cette mission va leur donner en plus de leurs salaires des primes avec un montant. Aujourd'hui, les Référents Opérationnels, alors que l'on nous dit que l'on a un taux d'encadrement très élevé, il y en a une qui est carrément passée cadre, on l'a initiée dans son poste. Et les autres personnes, finalement, sont toujours Référent Opérationnel, parce que c'est un poste qui n'existe pas, on ne leur a pas demandé avec un changement de statut.

**Sylvie QUETEL.-** Je ne comprends pas le parallèle.

**Samira ALAOUI.-** Le parallèle, c'est que vous vous rendez compte pour ces salariés qui évoluent ? C'est-à-dire quand vous faites une lettre de mission, il y a un travail à faire avec une rémunération qui correspond au travail effectué. Mais quand vous faites un changement de statut, c'est-à-dire que réellement c'est une évolution dans leur carrière professionnelle, je ne vois pas pourquoi quand elle devient cadre, pourquoi une fois que la mission est finie, vous lui dites « maintenant, c'est fini, tu as bien fait ton travail, c'était super, mais on n'a plus besoin de toi, tu reviens à ta place et on te change ton statut ».

**Christine BESSET.-** Mais c'était noté dans l'avenant ?

**Sylvie QUETEL.-** Les règles de jeu étaient extrêmement claires. Une modification temporaire, c'était très clair et très bordé, et super clair vis-à-vis des personnes. Je crois qu'il n'y avait vraiment aucune ambiguïté et je pense qu'il y a des personnes qui auront envie de se projeter sur d'autres choses, ce sera leur choix. Mais en tout état de cause, les règles du jeu ont été très claires. Je l'ai exposé à de multiples reprises ici, on l'a dit dès le départ, on va renouveler la mission pour un certain nombre de personnes, mais ce ne sera pas tout le monde.

**Abdou KEITA.-** C'est vrai que les règles du jeu étaient claires, ce n'est pas cela qui me gêne. Supposons que le contrat d'une personne qui a le statut cadre. Ensuite, elle revient. Jusqu'ici, c'est bon, il n'y a pas de problème, cela a été bordé. Mais la frustration que le salarié engendre, parce qu'il y aura une frustration, d'abord du point de vue monétaire, déjà, il y a une perte importante. Ensuite, la fonction, est-ce que cette personne sera motivée ? Donc, la motivation de la personne risque d'en prendre un coup.

**Sylvie QUETEL.-** Vous avez raison, Monsieur KEITA. Les personnes qui sont en poste et que l'on a choisies sont des personnes dont le rôle est d'amener les autres collaborateurs à se mettre en situation de définir leur projet professionnel pour pouvoir le mener à terme. J'espère que l'ensemble des Conseillers Mobilité Carrière ont sur eux un échantillon de ce qu'ils prônent aux salariés, c'est-à-dire de se mettre aussi en projet pour pouvoir réaliser leur projet professionnel.

**Samira ALAOUI.-** On va leur dire.

**Joël MANCERON.-** On n'est jamais mieux servi que par soi-même.

*(Brouhaha)*

**Sylvie QUETEL.-** Vous avez des personnes dont le rôle est d'aider les autres dans la réalisation de leur projet professionnel. Les personnes qui ont eu l'opportunité de prendre ce poste, de l'avis de toutes, d'ailleurs, ont eu une formation importante, structurée, pour pouvoir elles-mêmes se projeter ensuite. Ce n'est pas forcément à l'instant *t*, à la fin de leur mission, des personnes à qui on a dit que leur mission n'allait pas s'arrêter, on est prêt à les accompagner elles-mêmes dans leur projet de formation ou de certification pour pouvoir ensuite faire valoir cela. Et je l'avais dit quand je l'avais présenté, j'avais dit que cela doit être pour elles-mêmes un objet de promotion. Les règles du jeu étaient claires, cela durait 24 mois. Elles ont été formées, on a vraiment investi sur elles, elles ont fait un travail, très bien, Maintenant, effectivement, il faut aussi qu'elles le valorisent. Donc, si elles peuvent les valoriser dans l'entreprise, c'est très bien. Si elles ne peuvent pas, ce n'est pas obligé que ce soit à l'instant *t*, mais il faut qu'elles se mettent elles-mêmes en mode projet pour valoriser ce qu'elles ont fait pendant deux ans, parce que c'est une sacrée opportunité qu'elles ont eue quand même

**Abdou KEITA.-** Oui, mais je comprends que ces personnes soient suffisamment outillées pour rebondir ou pour changer si jamais leurs fonctions ne sont pas reconduites. Mais le problème qui se pose, c'est que sur le nombre de personnes, il y a peut-être un ou deux dont l'évolution va être plus compliquée ailleurs et qui seront obligées de rester ne serait-ce que dans l'entreprise. Dans une période aussi difficile, c'est sûr que la personne ne va pas partir comme cela, peut-être qu'elle va rester. Je dis juste : est-ce qu'il y a une solution ?

**Sylvie QUETEL.-** Je ne peux pas maintenir un statut-cadre ou un niveau de rémunération qui ne correspond pas au métier ou au poste que les gens vont tenir. Ce serait d'une injustice pour les autres, qui serait quand même assez nette. Est-ce qu'il vaut mieux, Monsieur KEITA, avoir eu cette opportunité et le gain associé pendant deux ans ? Et puis ensuite, c'est vrai, même si c'est difficile, revenir temporairement je l'espère à la situation antérieure, ou est-ce qu'il vaut mieux ne rien avoir eu du tout pendant ces deux ans ? Moi, à la place des personnes, je préférerais avoir eu cela pendant deux ans et de dire que cela, je l'ai gagné au moins.

**Abdou KEITA.-** Je comprends, mais est-ce que vous laissez suffisamment de temps à la personne. Parce que si quelqu'un qui fait 24 mois, au bout de 24 mois, on dit que c'est fini, le changement est brutal. Mais quand on lui laisse un temps...

**Sylvie QUETEL.-** C'est ce que l'on a fait, Monsieur KEITA.

**Abdou KEITA.-** Vous avez fait cela avec tous les Conseillers qui se trouvent... en fait, ceux qui sont en poste, ils savent déjà assez qu'ils seront reconduits.

**Sylvie QUETEL.-** Elles le savent déjà et on est en train de mettre en œuvre et de finaliser les choses. Mais on ne dit pas les choses frontalement aux personnes, c'est compliqué. Et on leur a dit. C'est vrai que ce n'est pas facile à entendre. Il y a des personnes qui trouvent cela en disant « pourquoi moi ? », etc., ce n'est pas facile.

**Didier THIEBAULD.-** Les personnes qui vont être reconduites dans la fonction de CMC vont l'être sous quel format ? Mission ou titularisation ?

**Sylvie QUETEL.-** Non a priori, c'est pour cela que je vous disais que ce n'est pas encore totalement finalisé. Je l'ai dit tout à l'heure, je pense que ce sera un renouvellement de la mission encore pour 18 mois, quelque chose comme cela.

**Christine BESSET.-** Combien il y en avait de Conseillers carrière ? Une dizaine ?

**Sylvie QUETEL.-** Oui, on en a eu 11, 10. Il y a Laval que l'on n'avait pas pourvu, on a eu du mal à pourvoir. On n'a jamais réussi à pourvoir Asnières et Stephenson.

**Christine BESSET.-** Il y en a combien qui prolongent ?

**Sylvie QUETEL.-** On est en train de définir, ce n'est encore pas tranché. Je réponds à votre question un peu pour l'essentiel, cela, cela reste encore à finaliser. Après, je vous demande vraiment d'attendre que l'on ait un peu avancé sur le sujet avant d'aller peut-être insécuriser...

**Yoann CHRETIEN.-** Je suis surpris que vous poussiez encore de 18 mois. Pour moi, je trouve cela effarant, je trouve cela effrayant. Vous vous rendez compte ? Les gens ont travaillé pendant deux ans sur une activité, ils ont fait ce qu'ils avaient à faire. Aujourd'hui, vous diminuez la moitié de l'effectif et vous leur dites « on reconduit pendant 18 mois ».

**Sylvie QUETEL.-** Je pense que le mieux serait de tout arrêter.

**Yoann CHRETIEN.-** Ce n'est pas ce que j'ai dit, il faut arrêter de déformer.

**Sylvie QUETEL.-** Monsieur CHRETIEN, je ne déforme pas. J'ai eu un préambule de cette réunion l'autre jour quelque chose sur la structure RH. C'est un investissement qui a été fait sur la structure RH. 10 personnes de plus, j'en ai pas entendu parler dans la déclaration qui a été faite, 10 et 11 personnes de plus dans la structure RH. Donc, permettez quand même que cet investissement, on le fasse aussi avec une certaine prudence. C'est tout.

**Ourida BEN AOUN.-** Si on avait un organigramme, déjà.

**Sylvie QUETEL.-** Pour l'usage que vous en faites, non merci. Pour entendre après effectivement ce que l'on en fait, je vous remercie.

**Ourida BEN AOUN.-** D'accord, mais on aurait quand même besoin d'un organigramme.

**Sylvie QUETEL.-** Justement, les organigrammes ne sont pas finalisés dans la mesure où il va y avoir encore un changement à très court terme.

**Olaf NZONDO.-** Il sera finalisé quand ? Vous avez déjà cité la dernière fois...

**Sylvie QUETEL.-** Il y a une note qui doit partir aujourd'hui pour une dernière nomination. Je pensais pouvoir le faire avant, mais ce ne sera pas terminé aujourd'hui.

**Olaf NZONDO.-** Celui de la DOP.

**Sylvie QUETEL.-** C'est pareil, il y a eu un changement là et il n'est pas à jour non plus. Voilà la situation pour les Conseillers Mobilité Carrière.

Juste un point pour les notes de frais, pour terminer. On a eu la confirmation, on ne comprend pas très bien, parce qu'il y avait deux personnes qui avaient des problématiques de note de frais

**Audrey PICOULEAU.-** Plus que cela.

**Laïssa CORANTIN.-** Concrètement, il y a deux personnes qui se sont manifestées, Madame PICOULEAU et Madame MAOUTIK. Je me suis renseignée.

**Sylvie QUETEL.-** Les paiements ont été faits pour Madame MAOUTIK le 1er mars et Madame PICOULEAU le 30 mars.

**Nacera MAOUTIK.-** Ce n'est pas possible le 1<sup>er</sup> mars, puisque j'ai donné mes dernières notes de frais courant mars. Loubna était encore là.

**Sylvie QUETEL.-** Mais vous parlez des notes de frais de quand ?

**Nacera MAOUTIK.-** Au mois de mars.

**Aïssatou NIANG.-** Moi, mes notes de mars, je ne les ai pas reçues.

**Audrey PICOULEAU.-** Pour moi, c'était le 25 février. Mais pourquoi cela a mis un mois ?

**Sylvie QUETEL.-** Parce qu'ils attendaient votre RIB visiblement.

**Laïssa CORANTIN.-** Exactement, ils attendaient votre RIB.

**Audrey PICOULEAU.-** Vous l'aviez déjà en janvier, je l'ai donné le 4 février et là, c'était du 25, cela voudrait dire que c'est celle du 4 février, qui était remboursée le 25...

**Laïssa CORANTIN.-** 75€ en février.

**Audrey PICOULEAU.-** Et celle de janvier, il faut le vérifier. Si c'est un problème de RIB, je vous l'avais déjà donné.

**Laïssa CORANTIN.-** Cela a été réglé le 20 mars.

**Audrey PICOULEAU.-** Les deux en même temps ?

**Laïssa CORANTIN.-** Voilà.

**Nacera MAOUTIK.-** Mais nous, non. Les notes de frais que l'on a données avant le départ de Loubna qui a traité...

**LA PRESIDENTE.-** On n'a rien reçu. On n'a pas de notes enregistrées sur mars.

**Laïssa CORANTIN.-** Madame MAOUTIK, vous m'avez parlé de février...

**Nacera MAOUTIK.-** Non, je ne vous ai pas parlé de février. Je vous ai dit que février était validé.

*(Brouhaha)*

**Samira ALAOUI.-** On vient d'être interpellé par rapport à Bordeaux sur GROUPAMA qui commence le 2 mai.

**Murielle DUVERGER.-** L'activité qui s'effectue chez le client, est-ce que vous avez des informations sur le sujet ?

**Sylvie QUETEL.-** J'en ai parlé en début de réunion hier.

**Ourida BEN AOUN.-** Oui, vous nous avez dit que ce serait vu en local. Et là, ils n'ont rien encore. Là, ils sortent de Commission vie de centre. Apparemment, on ne leur donne pas les informations.

**Sylvie QUETEL.-** Globalement, c'est ce que je vous ai dit hier, les salariés ont été rencontrés. J'ai démarré la réunion en faisant l'activité récente en vous disant que c'était une super bonne opportunité, puisque l'on avait COVERLIFE et que l'on avait 10 personnes qui étaient affectées, plus un RE et une formatrice en délégation.

**Murielle DUVERGER.-** Du coup, comme c'est en délégation, il n'y a pas une info, une consultation qui doit être faite au niveau du CHSCT ?

**Sylvie QUETEL.-** Je ne sais pas, il faut regarder. Peut-être.

**Samira ALAOUI.-** En tous les cas, les IRP sur Bordeaux ne sont pas au courant.

**Murielle DUVERGER.-** On ne leur donne pas d'information apparemment.

*La séance est levée à 16 h 05*

*Approuvé le 22/06/2016  
Le secrétaire du CE*

