



Compte rendu de réunion réalisé par le Syndicat Force Ouvrière du Comité Social et économique du 23/04/2020

Présents pour le syndicat Force Ouvrière :

Mme Valérie Lefevre Renard

Mr Philippe Bescond

Mr Lanche Vincent

Mr Tony Vincent

1- Approbation des procès-verbaux

Monsieur Guéry remercie tout le monde d'être présent.

Concernant l'approbation des PV le syndicat Force ouvrière fait une demande de modification pour le PV de janvier. En effet il demande que les noms des élus ou du syndicat d'appartenance apparaissent.

Le syndicat CFDT précise que ce sujet a été discuté en groupe et qu'il ne sera pas possible de faire des PV nominatifs car cela alourdit le PV.

Pour le syndicat Force ouvrière il est important que les salariés sachent quelle position défend le syndicat. En effet on ne peut pas être toujours d'accord sur tout, il est important que les salariés le sachent.

Pour la CFDT on est d'abord des élus du CSE et non des organisations syndicales.

La direction générale par la voix de son DRH va dans le sens de la CFDT.

La CFDT indique qu'il est préférable d'avoir des déclarations syndicales plutôt que des débats à n'en plus finir. La CFDT indique que les PV ne sont déjà pas énormément lus par les salariés.

FO fait remarquer qu'ils ne sont certainement pas lus en ce moment car à l'affichage il n'y a que celui du 12 décembre. Nous précisons que suivant la loi le PV doit être remis aux élus sous 15 jours. Force Ouvrière fait remarquer aux autres syndicats que dans les autres pôles de l'entreprise les PV nominatifs ont été mis en place ainsi que dans toutes les entités du groupe VYV. Nous nous étonnons donc qu'il n'en soit pas de même dans notre entité.

La CGT faire remarquer qu'ils sont avant tout des élus du CSE et non des syndicats.

Pour la CFDT il ne faudrait pas que le CSE soit une tribune syndicale où que des personnes défendent des opinions. On peut donner effectivement son point de vue mais encore faut-il être mesuré.

Pour FO il est important que le salarié ait connaissance des positions de chacun des élus, d'ailleurs chaque élu est présent sur une liste syndicale, représentant les salariés sur différents sujets. Le syndicat Force ouvrière prend l'exemple de l'Assemblée nationale où lorsqu'une personne prend la parole il est noté dans le PV son nom ainsi que son appartenance politique.

Le syndicat FO pose la question de la démocratie au sein de cette instance. En ne faisant pas de PV nominatif, soit en mettant le nom de l'élu ou de son appartenance syndicale, on coupe les salariés de leur expression électorale. Les salariés ont voté pour des listes syndicales. Le syndicat Force ouvrière rappelle que le PV a aussi une importance juridique.

Le DRH considère que c'est bien là le problème il préfère qu'il reste un outil de communication. Le CSE n'est pas un lieu où les organisations syndicales s'expriment.

Pour FO il est important que les salariés sachent quel dossier les syndicats défendent, ainsi que de connaître leur position sur les différents sujets abordés lors des CSE.

Pour la CFDT le CSE n'est nullement un endroit pour cela et il faut attendre la période des élections pour que les syndicats s'adressent aux salariés. La CFDT précise au syndicat Force ouvrière qu'il est temps de se mettre au travail. En effet à titre d'exemple, il y a la pharmacie mutualiste qui va mal et un accord de temps travail à faire.

D'autre part le syndicat CFDT précise au syndicat Force ouvrière qu'aujourd'hui on n'a rien à vendre les élections étant faites. La CFDT estime que le débat est terminé et va donc faire voter les élus.

La direction générale par la voix de son DG explique que sur les PV du conseil d'administration le nom de la personne qui s'exprime est noté, mais bien sûr lorsqu'il s'agit d'une intervention assez longue et non d'une courte intervention.

La direction générale par la voix de son DRH nous précise que nous pouvons pour nous adresser aux salariés faire des tracts, il précise que la majorité des personnes autour de la table souhaite un PV synthétique non nominatif et il partage ce choix.

Pour la CFDT ce que les élus souhaitent c'est un travail de défense de leurs intérêts et non une coloration syndicale.

FO précise qu'un certain nombre de salariés lisent les PV, et qu'un nombre conséquent sont dans l'attente d'action sociale et culturelle or aujourd'hui force est de constater qu'il n'y a rien.

La CFDT pour clore le débat rappelle qu'ils ont déjà acté le fait que les PV seront des PV synthétiques avec le prestataire.

FO demande comment va être retranscrit le débat qui vient d'avoir lieu si le PV n'est pas nominatif.

La direction générale par la voix de son DRH répond que le débat ne sera pas repris et explique ce qu'il faudra mettre dans le PV. On passe à la validation des PV.

La direction par la voix de son directeur général demande à ce que les PV soient validés par les organisations syndicales.

Pour le PV du 21 janvier :

Les élus FO ne valident pas le PV car il n'a pas été tenu compte de nos modifications.

Les élus CFDT et CGT valident ce PV.

Pour le PV du 11 février :

Les élus FO valident le PV de février car il est nominatif.

Les élus CFDT et CGT valident également ce PV.

La direction générale précise par la voix de son DG qu'il est préférable qu'il y ait les noms des personnes et non celui du syndicat dans les PV.

2- Point sur la situation et les actions mises en place en terme santé, sécurité conditions de travail durant la période de crise sanitaire actuelle et mesures envisagées pour la reprise d'activité.

Pour ce point présence du docteur Faid , médecin du travail de Cholet.

Présence également pour la direction de Monsieur Guezingar responsable qualité et référent santé sécurité au travail.

La médecine du travail précise à la direction qu'elle a reçu les documents pour la réunion de ce jour, hier soir et le déplore.

Le responsable qualité fait une présentation des modifications du DUERP

Le DRH précise qu'il s'agira d'une présentation du DUERP de la pharmacie.

La médecine du travail approuve, en effet il paraît important aujourd'hui de connaître ce qui a été mis en place.

Lors de la présentation le responsable qualité parle des trajets effectués par les salariés pour se rendre au travail. La médecine du travail demande des précisions et s'il s'agit des trajets pour les livraisons également. La médecine du travail précise que les trajets sont moins à risque quand on sort de chez soi que lorsque l'on fait de la livraison à des potentiels malades. Il y a des mesures spécifiques de sécurité et de santé à prendre lorsque l'on fait des livraisons.

La médecine du travail demande des précisions sur le nombre de salariés présents à la pharmacie de Cholet.

Le responsable qualité ne peut pas lui répondre car il n'a pas le nombre exact.

Le DRH précise le nombre de salariés présents sur la surface qui sont au nombre de 21.

Le syndicat Force ouvrière fait remarquer à la direction qu'il y a des personnes en arrêt de travail.

La médecine du travail demande des précisions à la direction générale sur le nombre de personnes présentes à la pharmacie.

La direction générale n'est pas en mesure de lui répondre. La direction générale posera la question à Monsieur Lecomte ainsi qu'au directeur de la pharmacie.

La médecine du travail rappelle à la direction qu'il faut mettre en place une distanciation sociale et qu'il est difficile de le faire si on ne connaît pas le nombre de personnes exacte travaillant sur site.

La médecine du travail précise à la direction que le document est bien fait mais que le principal est de savoir comment cela se passe sur le terrain en situation réelle. Le docteur informe la direction que la cotation réalisée n'est qu'une cotation théorique des risques.

Le médecin du travail demande à la direction comment cela se passe réellement sur le terrain.

La direction n'a pas eu de remontée du terrain et questionnera pour savoir s'il y a des problématiques.

La direction précise que les salariés se croisent juste dans le couloir et qu'il n'y a pas de poste de travail proche.

La médecine du travail demande à ce qu'elle soit mise au courant de ce qui est réellement mis en place à la pharmacie mutualiste.

Le syndicat Force ouvrière apporte des précisions à la médecine du travail concernant la prise des repas et l'organisation possible ou non de la distanciation au sein la pharmacie mutualiste de Cholet.

Le syndicat précise que la difficulté majeure concernant la distanciation sociale se situe à la préparation des commandes pour les livraisons. En effet beaucoup de personnes sont amenées à se croiser. Les livreurs viennent également récupérer les commandes. Le syndicat Force ouvrière aimerait savoir justement ce qui a mis en place dans cette zone.

Le syndicat Force ouvrière fait une remarque à la direction concernant le document de travail, il précise que ce document est très bien élaboré mais se pose la question de savoir pourquoi ce document de travail n'a pas été repris dans le DUERP et demande à ce que cela soit fait pour que les salariés aient toutes les informations dans le document unique.

La CFDT demande à tenir compte du ratio personne surface pour l'avenir et pour les reprises des autres structures.

Le responsable qualité est d'accord avec cela et précise qu'il y aura une adéquation entre les surfaces des centres et le nombre de clients et que forcément il n'y aura pas d'entrée libre des clients.

Force Ouvrière revient sur le protocole mise en place pour les services d'urgences, et demande à la direction de le faire connaître à tous les salariés pour la reprise de l'activité.

La médecine du travail fait remarquer à la direction que les personnes les mieux placées sont les salariés qui sont sur le terrain et donc demande à la direction d'élaborer avec eux le document unique pour la reprise du travail.

Le médecin du travail demande des précisions par rapport au ménage effectué à la pharmacie. Le médecin du travail demande tous les combien de temps intervient la société prestataire de service. Le médecin du travail demande si les salariés interviennent également concernant le ménage et la désinfection des surfaces.

Le responsable qualité précise que la désinfection est quotidienne.

Le directeur des ressources humaines précise que cette tâche est effectuée par la société de nettoyage.

Le médecin du travail repose la question car entre faire les sols et les poignées de porte cela est bien différent. Le tempo est tout à fait différent entre faire une fois le sol et faire plusieurs fois les surfaces potentiellement infectées.

FO fait remarquer à la direction que les comptoirs de la pharmacie ne sont pas utilisés que par une seule personne, il faut donc utiliser un désinfectant lorsque les salariés changent de comptoir.

La direction précise par l'intermédiaire du responsable qualité qu'en effet il n'avait pas précisé la fréquence de nettoyage mais que les salariés ont pour rôle de nettoyer les surfaces à risque toutes les deux heures. (Poignée de porte, clavier, interrupteur, TPE...)

Le syndicat Force ouvrière interroge la direction sur le planning des tâches qui sont affectées au salarié, en particulier les tâches de nettoyage. Savoir par exemple si une personne est libérée pour faire les désinfections.

La médecine du travail pose la même question et demande si du temps est accordé aux salariés pour faire ce nettoyage. Le médecin du travail demande des précisions sur cette question.

Le directeur des ressources humaines souligne à la médecine du travail que les salariés en ce moment on beaucoup de temps pour faire du nettoyage car il y a très peu de clients.

Pour le syndicat CGT c'est de la responsabilité des salariés.

Pour la CFDT les salariés sont sensibles à la sécurité en interne.

Pour la médecine du travail il est important que cela soit précisé dans un document. Il y a de nouvelles tâches à effectuer il faut donc les lister.

la médecine du travail demande que cette information soit diffusée à l'ensemble des salariés.

Le responsable qualité va faire un protocole dans ce sens pour rentrer dans le détail pour que cela convienne à la médecine du travail.

La médecine du travail précise qu'on est à plus d'un mois du début de l'épidémie et il aurait fallu commencer par cela. C'est un élément de base de la sécurité du salarié.

Pour la CFDT c'est avant tout du bon sens, c'est au salarié d'être responsable.

Pour la CGT les salariés travaillant en pharmacie connaissent toutes les problématiques liées au virus, ils sont donc tout à fait capables de se prémunir seul sans l'aide de protocole.

FO intervient sur la question des changements d'horaire à la pharmacie en précisant les problématiques que cela induit pour les salariés.

Le syndicat CGT intervient pour dénoncer le fait que les nouveaux horaires ne sont pas indiqués sur le répondeur.

FO précise qu'il y a des difficultés dans la mise en place des nouveaux horaires et que cela impacte les salariés alors que dans la note il était bien précisé qu'il n'y aurait aucun impact pour eux. Par exemple on demande à des salariés de revenir travailler sur des jours de repos.

Le syndicat CGT précise qu'il y a beaucoup d'arrêt maladie à la pharmacie et donc que les salariés ont beaucoup de travail.

Le médecin du travail demande à la direction s'il y a eu en amont une détection des personnes à risque et fragile au sein de la pharmacie. Quelles sont les mesures qui ont été prises par rapport à ses salariés. D'autre part est-ce qu'il y a eu des salariés qui ont présenté des symptômes où qui ont été en contact avec des personnes ayant contracté le coronavirus.

Le directeur des ressources humaines précise à la médecine du travail que personne n'a eu de symptômes au sein de la pharmacie. Une personne a fait une demande par rapport à une infection personnelle. La direction n'a pas fait de recensement particulier concernant les personnes à risques.

Le syndicat Force ouvrière précise à la direction qu'ils ont été mis au courant par les salariés de la pharmacie qu'un salarié a été en contact avec une personne infectée. Ce salarié a d'ailleurs été mis en quatorzaine par son médecin traitant.

Le DRH précise qu'il n'avait pas cette information mais que c'est possible.

Le médecin du travail explique à la direction que c'est très important de tenir compte des arrêts aujourd'hui. C'est important dans le contexte actuel.

Le syndicat CGT intervient auprès du médecin du travail pour lui signaler que la direction a fait beaucoup pour le salarié de la pharmacie.

Le médecin du travail demande à la direction des précisions sur ces arrêts.

Force Ouvrière précise à la médecine du travail qu'il y avait 5 arrêts au 6 avril mais le syndicat n'a pas eu depuis une mise à jour. Juste la connaissance d'un accident du travail.

La direction informe le médecin du travail qu'il n'a pas l'état précis des arrêts en sa possession.

Force Ouvrière précise que suite à des échanges avec les salariés, ces derniers ressentent un état de stress important au regard de la situation sanitaire et sociale.

Le syndicat CFDT tient à préciser au médecin du travail que l'activité ne va pas perdurer ce qui peut expliquer leur état de stress.

Le médecin du travail précise qu'elle est bien entendu au courant de la situation.

FO fait remarquer que la charge de travail du service livraison a explosé. Il est donc important de voir les impacts sanitaires pour le service livraison.

La médecine du travail est d'accord avec le constat du syndicat Force ouvrière il est important de voir les conditions de travail au service livraison car c'est là qu'il peut y avoir des lacunes de sécurisation.

La direction va creuser pour le service livraison et stockage.

La médecine du travail demande un retour de la part de la direction, le syndicat Force ouvrière le demande également.

Le DRH précise aux élus quelle n'a pas encore finalisé les DUERP de toutes les structures. Pour cela elle est en attente du plan gouvernemental concernant le déconfinement. Les protocoles sont en cours de travail un peu partout. Ce qu'on vous propose c'est de vous présenter sous forme peut-être d'une réunion extraordinaire les protocoles. Cela pourrait vous être présenté le jeudi 7 mai ainsi on pourrait rassurer les salariés avant la reprise des activités. On ne peut pas improviser les choses. Il faut donc attendre les mesures gouvernementales pour tout mettre à jour et informer les salariés.

FO fait remarquer à la direction qu'il y aura une obligation d'information consultation sur la reprise d'activité avec présentation des DUERP par établissement.

La juriste de l'entreprise est d'accord sur ce point.

Le directeur général précise aux élus et à la médecine du travail que les protocoles ne seront pas faits au niveau de l'entreprise mais au niveau national. On ne va pas faire des protocoles spécifiques par établissements. Pour en finir sur ce point-là il faut revenir également sur le calendrier du PSE de la pharmacie. Il est important de trouver un compromis sur des dates étant donné un chiffre d'affaires qui se dégrade.

Le directeur des ressources humaines explique également qu'il sera difficile de faire revenir les salariés en septembre et que cela n'est pas préférable. Il faut aussi garder une image positive de la pharmacie de Cholet pour un éventuel repreneur. Il faut donc reprendre très rapidement les discussions.

Le syndicat CGT pointe l'importance pour les salariés de partir au plus vite.

Le syndicat Force ouvrière précise que le vœu premier des salariés était que la pharmacie ne ferme pas et donc notre revendication sur un redimensionnement de cette pharmacie tient toujours. D'ailleurs on voit aujourd'hui l'utilité sociale de la pharmacie personne ne peut la remettre en doute. L'utilité sociale fait partie nous le pensons des valeurs mutualistes .

Le directeur général ne veut pas refaire le débat de la fermeture ou non de la pharmacie. Et si on attend trop comme le dit la CGT ce n'est pas rendre service aux salariés, ils veulent partir. D'ailleurs vous avez fait un article FO qui n'était pas complet car mal renseigné sur un certain nombre de points. Nous voulons redémarrer très rapidement la négociation. La direction souhaite faire partir les délais à fin avril, avec maintien de la réunion du 25 Mai pour le volet social.

La CFDT fait remarquer à la direction qu'ils ont sollicité leur cabinet Syndex pour une expertise et qu'il faut donc que les délais soient respectés pour avoir le temps d'y travailler.

FO demande à la direction où en sont les discussions avec le groupe VYV concernant les moyens qui sont mis dans le PSE au regard des moyens mis en son temps à la pharmacie d'Angers. Le syndicat Force ouvrière rappelle à la direction leurs revendications pour que les

moyens soient à minima les mêmes que ceux de la pharmacie d'Angers mis en adéquation avec le nombre de salariés de la pharmacie de Cholet.

Le directeur des ressources humaines refuse d'aborder le sujet car il s'agit d'une réunion de CSE. Il demande aux organisations leur position sur le planning proposé.

La CFDT précise qu'elle va voir avec son cabinet si le timing leur convient.

Concernant le calendrier le syndicat FO donnera une réponse après en avoir discuté avec les salariés et son syndicat.

FO demande que la médecine du travail soit présente lors de la réunion de présentation de la reprise d'activité du 7 Mai.

La médecine du travail indique qu'elle sera présente le 7 Mai au matin pour la réunion de présentation. Effectivement j'aimerais suivre les mesures qui vont être mises en place. J'aimerais de nouveau vous alerter sur la situation psychologique des salariés de la pharmacie qui vont subir un PSE et qui se trouve en première ligne pour lutter contre la pandémie. Ils ont donc un avenir incertain et en plus ils sont exposés à cette psychose de la pandémie du covid 19.

3- informations sur la situation des activités

Le directeur général précise que la présentation va d'abord porter sur les résultats de 2019 dans sa globalité. Cette présentation va être rapide étant donné que le document a été transmis en amont. Pour l'optique nous constatons une forte baisse. Ceci étant dû principalement à une forte baisse de la marge. Avec un chiffre d'affaires qui diminue également mais sans une baisse d'activité forte. Quand on regarde plus finement par magasin, nous avons malheureusement des problématiques récurrentes pour certains magasins. Nous avons établi un classement des magasins qui va du plus performant au moins performant. Nous n'allons pas faire le détail aujourd'hui car nous n'en n'avons pas le temps. Mais il y a de vrais sujets à traiter. Sur l'audition maintenant, nous avons eu une année relativement forte avec une nette amélioration du résultat avec une forte croissance de l'activité, ainsi qu'une très bonne maîtrise des charges. Les résultats par centre sont bons également, peu de centre en difficulté. Pour les centres en négatif nous avons des explications comme des investissements sur des centres très récents. Sur le dentaire c'est plus compliqué. Pour la deuxième année de suite nous sommes sur des résultats très, très déficitaires. Quand on regarde plus précisément par centre, il y en a que 5 qui ne sont pas dans le rouge, ce qui est quand même assez navrant. Sur les 3 dernières années il n'y a que deux centres Challans et Saint-Nazaire qui sont positifs. Tous les autres ont été au moins une fois déficitaire et même certains tout le temps déficitaires. Avec des montants de déficit digne de la pharmacie, on ne va pas pouvoir continuer comme cela éternellement.

Concernant le dentaire, Force Ouvrière souhaite avoir connaissance de l'audit réalisé par la direction.

La direction précise qu'elle mettra à disposition des élus le plan d'action et non l'audit. Il y a des centres qui sont structurellement déficitaires, on arrivera jamais à les équilibrer, la question qui se pose c'est qu'est-ce qu'on fait de ces centres. Je vous rassure ils ne sont pas tous structurellement déficitaires mais ça c'était avant le covid.

La CFDT abonde dans le sens de la direction.

Force Ouvrière fait remarquer à la direction que les salariés ont reçu un courrier de la part du président du conseil d'administration de l'USBMPDL, qui est rassurant en disant que l'entreprise a les reins solides. Force Ouvrière rappelle qu'il ne va pas falloir utiliser le covid pour peser socialement sur les salariés car ce n'est pas aux salariés de subir cette crise sanitaire.

Le Directeur Général reprend le fil de sa présentation, pour la pharmacie le résultat est très déficitaire mais on ne vous apprend rien.

En aparté le syndicat Force ouvrière faire remarquer au directeur général que le président du conseil d'administration dans son courrier ne fait aucune allusion aux salariés de la pharmacie pourtant en première ligne aujourd'hui dans la lutte contre le covid 19.

La direction présente les résultats de l'ASPPA. En précisant que c'est une analyse analytique. Nous avons un déficit cumulé de 55 000 € pour l'année 2019. Vous conviendrez que cette activité ne perd pas beaucoup d'argent. L'ASPPA n'est présente que sur la Vendée et sur une petite partie du Maine-et-Loire. L'ambition c'est de se développer dans la région. Maintenant nous allons passer à un point d'actualité, vous avez reçu le tableau de bord à fin mars. Comme vous pouvez le remarquer il y a 21 % de baisse d'activité en global sur le premier trimestre. Vous voyez l'optique est très impacté, on a déjà perdu beaucoup par rapport au budget et cela risque de continuer. Pour l'audio l'année avait bien démarré, en cumul on est à - 7 % par rapport à 2019. La reprise risque de ne pas être simple. Pour le dentaire en global on est à - 19 %. Pour la pharmacie c'est également en baisse de 10% et le budget avait été estimé très bas car on peut constater qu'ils sont en positif en comparaison budgétaire.

4- Organisation du travail pendant la période de confinement.

Mise en place du chômage partiel.

Le directeur des ressources humaines explique qu'il a détaillé la mise en place du chômage partiel dans les documents transmis. Nous avons fait une estimation à maxima en expliquant que nous perdons 100 % de notre chiffre. Nous avons fait les demandes de chômage partiel auprès de la direction du travail. Toutes les demandes ont été acceptées, sauf 43 demandes sur la Vendée. Ceci étant dû à une saturation de la plate-forme pendant 15 jours. Nous avons réitéré notre demande en début de semaine. Cette demande court jusqu'au 30 juin. Mais bien entendu si nous pouvons rouvrir, tout le monde repartira au travail. On peut aussi le faire de façon progressive. Faire reprendre les personnes le 11 mai d'autres une semaine plus tard et d'autres 15 jours plus tard en les laissant en chômage partiel. On peut estimer que notre chiffre d'affaires va reprendre qu'à 50 % et donc ne faire travailler que 50 % des effectifs. Nous savons également que la reprise des cours va se faire de façon progressive, il est fort probable que certains salariés ne pourront pas reprendre à partir du 11 mai. Il y a donc beaucoup d'incertitudes concernant la reprise. Les salariés vont devoir s'adapter, être agiles pour l'entreprise.

FO pose la question de l'organisation du travail, sur quels critères vous allez définir le fait que tel salarié travaille et tel autre sera en activité partielle. FO prend l'exemple des fonctions supports, vous avez placé certains salariés en chômage partiel et d'autres en télétravail. Le

code du travail est précis sur ce point, le chômage partiel est une mesure collective et non individuelle. Vous auriez dû par conséquent placer tous les salariés des fonctions support en télétravail où tout du moins faire un roulement sur le télétravail. Vous avez fait le choix de placer une partie des salariés en télétravail et l'autre en chômage partiel, vous ne respectez pas le code du travail et cela a de grave incidence pour les salariés.

La direction reprend la main par l'intermédiaire de son DRH qui explique que le chômage partiel à une incidence sociale et pécuniaire pour les salariés. De ce fait la direction a proposé un accord pour imposer des jours de congés payés qui permettraient de limiter l'incidence économique pour les salariés. C'est assez simple la direction souhaite que tous les salariés posent une semaine de congés entre le 17 mars et le 25 avril. Nous avons ouvert la possibilité pour les salariés n'ayant pas de droit suffisant pour poser des vacances, de le faire par anticipation.

FO fait remarquer à la direction que pour les salariés qui n'auraient pas cumulé assez de vacances ils ne pourront pas poser de jours de CP la loi ne le permet pas. Cela concerne essentiellement les salariés embauchés à partir de mi-février.

La direction répond à force Ouvrière que si ce n'est pas possible de toute manière nous leur poserons directement des repos par anticipation.

La CFDT demande ce qu'il adviendra pour les salariés n'ayant pas de jours de repos comme en Sarthe par exemple.

Le directeur des ressources humaines répond que pour ces salariés-là, ils auront un crédit d'heures négatif. Pour les personnes en arrêt il n'y aura pas d'imposition d'une semaine de congé car on n'en a pas le droit.

La CGT fait remarquer que ce sont les personnes donc en arrêt qui perdront le moins d'un point de vue financier.

Le directeur des ressources humaines rappelle que le document à transmettre à la direction du travail sera les avis du CSE. La direction ne donnera pas de tableau nominatif de suivi de situation des salariés. Par contre nous vous donnerons le nombre d'heures que nous avons demandé à la direction du travail en global car cela a un impact économique.

Pour Force Ouvrière cela dépend des secteurs nous voulons le tableau nominatif par situation pour les fonctions support avec le planning.

Le directeur des ressources humaines ne répond pas et demande un avis sur le chômage partiel ainsi que sur l'accord imposant les CP. Nous souhaitons un avis favorable du CSE sur le point imposant les CP ,pour qu'on puisse passer à la signature effective de cet accord et le mettre en place.

Le syndicat Force ouvrière fait remarquer à la direction que le CSE n'a pas d'avis à rendre sur la question des accords.

La CFDT est d'accord avec cela en effet c'est une négociation avec les délégués syndicaux et non avec le CSE.

Le DRH estime pour sa part que le CSE doit émettre un avis donc vous allez le donner. Tous les accords d'entreprise sont soumis à info consultation du CSE. Je ne comprends pas que cela pose problème alors que c'est ce qu'on a toujours fait.

Le syndicat Force ouvrière aimerait connaître l'article du code du travail qui stipule le fait qu'un accord d'entreprise doit faire l'objet d'une information consultation du CSE car cela au contraire ne se fait jamais. D'autre part le syndicat Force ouvrière pose la problématique des arrêts pour garde d'enfant et stipule à direction qu'ils seront vigilants au maintien du salaire pour les salariés qui sont dans les services avec maintien d'activité même partielle du fait du télétravail.

Le syndicat CFDT partage les analyses du syndicat FO et fait remarquer à la direction qu'aucun accord ne fait l'objet d'un avis au CSE.

La juriste de l'entreprise cite l'exemple de l'accord sur le PSE. Il devra faire l'objet d'une info consultation.

Le syndicat Force ouvrière fait remarquer à la juriste de l'entreprise que si accord il y a sur les conditions du PSE il n'y aura pas d'info consultation du CSE mais juste une information. Il y aura l'info consultation du CSE sur le PSE à la condition que l'accord ne soit pas validé par la majorité des syndicats.

Le directeur des ressources humaines n'est pas en phase avec l'analyse de Force Ouvrière.

La juriste de l'entreprise précise qu'un projet de loi est en cours et qu'à partir du 1er mai les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant passeront automatiquement en chômage partiel. Ce qui veut dire qu'à partir du 1er mai l'entreprise pourra placer individuellement les personnes en chômage partiel ce que la loi ne permettait pas auparavant.

Le syndicat Force Ouvrière fait lecture de sa déclaration :

La loi dite d'urgence sanitaire ne peut pas porter plus mal son nom. Censée protéger la population contre l'épidémie de Coronavirus, cette loi n'a d'autre but que d'attaquer les dispositions protectrices du code du travail en donnant aux employeurs la possibilité d'y déroger.

La direction de l'USBMPDL s'est saisie de cette loi afin d'imposer par accord d'entreprise la prise de 6 jours ouvrables de CP avec pour délai de prévenance 1 journée. La direction a donc décidé pour gérer la crise générée par la pandémie de faire une application maximale de l'ordonnance dérogatoire sur les congés payés sans aucune contrepartie pour les salariés.

Cet accord dérogatoire au code du travail a été signé par deux syndicats dans l'entreprise nous l'avons appris au détour d'une note d'information consultation du CSE, information consultation qui n'a d'ailleurs pas lieu d'être lorsqu'il s'agit d'un accord d'entreprise.

Mr Menu lors de notre réunion du 6 avril vous nous avez dit que notre position était dogmatique. En effet Mr Menu elle est dogmatique dans le sens où nous ne signerons jamais un accord qui réduit le droit des salariés car notre rôle en tant que syndicat est avant tout de défendre les droits collectifs des salariés et en aucun cas de les réduire ou de les supprimer.

Le syndicat Force Ouvrière vous a rappelé lors des réunions de négociation que le droit du travail octroyait la possibilité à la direction de pouvoir modifier les dates de congés payés posées par le salarié avec un délai de prévenance de 30 jours. Si bien que lorsque vous nous avez proposé cet accord le 6 avril vous pouviez décaler les congés des salariés qui étaient

posés après le 6 mai. Vous n'aviez donc aucun besoin d'avoir un accord d'entreprise. Mais vous avez voulu aller plus loin en imposant la prise de congés ou des jours de repos par anticipation pour les salariés n'ayant pas acquis de droit où n'ayant plus de droit, pour cela il vous fallait légitimer votre décision par la signature des organisations syndicales.

Le syndicat Force Ouvrière vous a demandé lors de cette négociation de laisser le libre choix aux salariés de poser ou non des CP pendant cette période de confinement. Vous avez balayé cette proposition, en arguant qu'il serait impossible de contacter tous les salariés pour savoir si oui ou non ils souhaiteraient poser des vacances. Mais pourtant en imposant des congés payés aux salariés vous avez l'obligation d'un délai de prévenance de 1 jour donc dans l'obligation de les contacter...

Pour le syndicat Force Ouvrière le confinement n'est pas une période de vacances. Il n'a rien de reposant physiquement et psychologiquement !!

La direction dans une note d'information adressée aux organisations syndicales explique la raison qui l'a poussé à mettre en place cet accord. Je cite « C'est dans ce cadre, et afin de limiter au maximum l'impact social et financier lié à l'activité partielle découlant de la crise sanitaire actuelle, qu'a été engagée une négociation ». Le syndicat Force Ouvrière partage ce constat, ce sont bien les salariés qui subissent aujourd'hui une perte de salaire et donc un impact social très fort. Mais cet impact ils le subissent car vous n'avez pas souhaité appliquer notre revendication sur le maintien de salaire à 100% alors que dans le même temps vous réalisez une économie substantielle en déclarant les salariés en activité partielle. De par votre décision cette crise sanitaire devient une crise sociale pour les salariés.

Le syndicat Force Ouvrière portera la revendication de la prise en charge à 100% des salaires au niveau du groupe VYV comme elle l'a fait depuis le début du confinement.

Mr Guiteau directeur général régional VYV3 Pays de la Loire a adressé aux salariés un message interne je cite « Nous devons prendre le temps de réfléchir à ce que cette crise a détruit de nos certitudes, à ce qu'elle laisse entrevoir de nos devoirs et de nos chances, et peut-être, souhaitons-le, de la chance d'inventer un monde plus solidaire, plus humble et plus juste. »

Le syndicat Force Ouvrière s'adresse donc à Mr Guiteau, pour que les principes de solidarité d'humilité et de justice sociale soient appliqués dès à présent dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés. Nous serons vigilants sur ces principes, que cette crise sanitaire ne soit pas un prétexte à des réorganisations qui conduiraient à des impacts sociaux pour les salariés

Le directeur des ressources humaine demande un avis pour la mise en chômage partiel.

Le syndicat Force ouvrière fait lecture de son avis.

AVIS FO-COVID-19 ET ACTIVITE PARTIELLE

Au regard de l'ampleur des conséquences liées à l'épidémie du Covid-19, notre entreprise met en place, le dispositif d'activité partielle en application des dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail. Dans le cadre de cette consultation, les élus du CSE doivent bénéficier, pour être valablement consulté, des mêmes informations que celles destinées à

l'administration pour justifier de la demande de mise en activité partielle (CirDGEFP 12 du 12 07 2013). Nous sommes donc sollicités le 23 avril 2020 pour rendre notre avis sur le dispositif de la mise en activité partielle des salariés de l'USBM PDL Vyv3.

Les élus FO émettent un avis favorable sur ce dispositif.

Néanmoins et sans nier les difficultés posées par l'épidémie du Covid-19, notre entreprise doit fournir des prévisions quantifiées et, à défaut, des tendances. Au-delà des arrêts totaux d'activité que nous observons sur ces premières semaines de crise, il faudra considérer les évolutions des dispositifs d'activité partielle sur les semaines et mois à venir. L'examen des causes précises et des conséquences sur chaque établissement, service sera important.

- Dans certains services, l'effectif a été maintenu de façon transitoire : pouvez-vous détailler comment ce choix est déterminé sur la base d'une activité réduite ?

- Nous rappelons à la direction que Le chômage partiel est une mesure collective. Dans le cas de

réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. Il n'est pas possible de placer uniquement certains salariés en activité partielle au sein d'un même service. Ce choix se fonde sur des critères objectifs et non discriminatoires. Après avoir recueilli l'avis des membres du CSE sur la mise en oeuvre de l'activité partielle, l'employeur adressera celui-ci à la Direccte. La conséquence, pourrait-être le refus de celle-ci, concernant la mesure d'activité partielle pour les fonctions supports au sein de l'USBM PDL-(ArticleL5122-1).

Enfin, la Direction devra rendre compte aux élus du CSE des suites données à son avis (art. L. 2312-15 C. trav.).

Ces informations devront être complètes, précises et données dans un délai suffisant.

L'impact du décret n°2020 325 sur le financement de l'activité partielle :

Le syndicat FO du groupe Vyv3 des Pays de Loire demande dès à présent à la Direction Générale régionale, le maintien de la rémunération à 100 % pour tous les salariés au chômage partiel, afin que nos collègues ne subissent aucun impact social et économique à la reprise des activités.

En effet, les économies réalisées par l'entreprises sont de 100 % jusqu'à 4 5 fois le SMIC mais plus de 85% même à 6 SMIC mensuels. Par ailleurs, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Les élus FO USBM PDL Vyv3

Le directeur des ressources humaines demande si les autres syndicats veulent s'exprimer.

Les syndicats recherche leurs avis, ils ne les retrouvent pas. Etant donné qu'ils les ont transmis ils seront annexés au PV, ils n'en font donc pas la lecture.

Le syndicat Force Ouvrière demande que son avis soit transmis à la direction du travail.

La direction refuse et transmettra juste un extrait de PV concernant le vote.

Le directeur général s'offusque que certains syndicats fassent des revendications pendant les réunions de CSE.

Les élus CFDT répondent que les salariés ont choisi des syndicats pour porter leur parole.

Les élus FO ajoutent qu'effectivement, ils ont été élus sur des listes syndicales et qu'il n'y a absolument rien de choquant au fait qu'il puisse parler au nom du syndicat.

La CFDT est d'accord pour dire « les élus » du CSE quand il y a une décision unanime et globale. Il se trouve que certaines personnes peuvent avoir une vision différente. A partir du moment où il y a un point de vue différent, chacun doit pouvoir l'exprimer.

La secrétaire du CSE indique que les avis seront annexés au PV de CSE.

Le DRH indique qu'il va être important d'envoyer l'accord en PDF pour que les organisations syndicales qui le souhaitent puissent signer l'accord.

Les élus FO sont surpris que cet accord ne soit pas signé puisque des managers demandent aux salariés de poser des jours de congés pendant la période de confinement en faisant référence à cet accord... C'est incompréhensible. Un moment il est nécessaire de mettre les choses dans l'ordre. On ne peut pas demander quelque chose qui n'est pas encore validé !

Le Directeur général estime que l'élu FO est « vicieux » ! Selon lui, il faut bien anticiper les choses. Sinon si nous ne le faisons pas, vous nous le reprocheriez !

Les élus FO indiquent que cela pose un vrai problème.

Le directeur général admet être limité en termes de procédure mais c'est le temps qui veut cela.

Le DRH ajoute que les élus reprochent souvent à la direction de ne pas informer les salariés.

Les élus FO maintiennent qu'on ne peut pas demander d'appliquer un accord qui n'est pas signé !

Le Directeur Général répond que le syndicat FO s'engouffre dans une faille « et cela s'appelle du vice » ! Il rappelle que nous sommes le 23 avril. Si on ne le faisait pas on demanderait au gens de poser des congés à posteriori.

La CGT ajoute que les salariés attendent des informations, et selon elle la priorité est bien de renseigner les salariés rapidement...

Le directeur explique maintenant l'état des comptes et de la trésorerie. Il indique que les hypothèses sur calcul de la perte d'exploitation ont été faites sur la base du 18 mars au 23 avril. Cette hypothèse devra être modifiée au moins jusqu'au 11 mai.

Au niveau de l'activité cette perte serait de 4,2 millions d'€ jusqu'au 23 avril et irait jusqu'à 6 millions d'€ jusqu'au 11 mai.

Il indique que ces pertes ne seront pas rattrapables, sauf si l'activité augmentait considérablement après le confinement.

Les comptes seront présentés dans le détail lors du prochain CSE après l'arrêt des comptes. Au niveau de la trésorerie, il y avait 20 millions d'€ au 31/12/2020. Au mois d'avril, la direction indique avoir « sauver les meubles » .

La reprise d'activité va être très compliquée pour un certain nombre de métiers sur des mesures à mettre en place. En dentaire, sans avoir une vision précise, le directeur général indique que l'on va vers des choses « très dégradées ». Cela va poser d'énormes problèmes pour la rémunération du personnel, pour l'organisation du travail. Il faudra sans doute avoir encore des gens en chômage partiel en dentaire après le déconfinement car il ne sera pas possible d'ouvrir les centres à 100%.

Pour le dentaire, nous allons avoir l'obligation d'espacer les RDV et cela va être une catastrophe d'un point de vue économique si cela doit persister. D'un point de vue social, cela va poser un problème vis-à-vis de la rémunération des dentistes.

La CGT informe la direction que le ton monte fortement au niveau des dentistes et s'interroge sur le fait de reprendre le travail dans les conditions salariales actuelles.

La direction est au courant et ajoute que ces derniers ne pourraient pas reprendre le travail également s'ils n'avaient pas les moyens de protections nécessaires. Reprendre le travail dans ces conditions va être dramatique pour tout le monde. Si cette situation perdure, cela va sans doute accélérer les difficultés du dentaire.

Concernant l'Audition, nous attendons des précisions sur le confinement des personnes âgées. Les RDV devront peut-être être plus espacés. L'activité va certainement faiblir mais devrait se rattraper sur la durée.

Sur l'Optique il va falloir s'adapter selon les centres. Il y a des visées pessimistes sur la reprise d'activité. Il devrait y avoir une quinzaine de jours où il y aura des livraisons, d'urgence etc. Par la suite nous pensons qu'il devrait y avoir des pénuries d'ordonnances avant que tout ne se remette en route. Là aussi, il y aura certainement la possibilité d'avoir recours au chômage partiel pour adapter la ressource humaine au besoin du service.

La CGT demande comment seront choisis les salariés qui seront en chômage partiel.

Le directeur Général indique que la direction fera tourner les gens par rapport aux fonctions nécessaires.

Par rapport au service centraux une reprise va être envisagée pour certains. Pour l'instant il n'a pas été décidé du volume de travail.

Le télétravail sera maintenu si cela est utile mais là encore du chômage partiel sera peut-être maintenu.

Pour ceux qui seront en chômage partiel, nous ferons tourner pour ne pas qu'il y ait d'inégalité.

Sur le service comptabilité il y a des salariés qui ne sont pas interchangeables où il est facile d'alterner. Pour d'autres postes cela est plus compliqué.

Si la situation doit continuer ou si l'activité ne reprend que partiellement cela pourrait quand même finir par devenir compliqué et pourrait conduire à un résultat déficitaire de 8 à 10 Millions d'€.

Une prise en compte par l'ensemble du groupe VYV3 d'une prime pour les personnels soignants pourrait être possible. Mais rien n'est encore acté.

La CFDT demande si la pharmacie sera concernée. Le syndicat FO partage cette revendication

Pour la direction la pharmacie n'est pas en 1^{ère} ligne mais en 2^{ème} ligne. Ce serait plutôt le dispositif macron qui pourrait fonctionner. Mais là, nous ne sommes pas à l'échelle du groupe.

L'assistante juridique demande à la secrétaire de faire rapidement un extrait de PV afin qu'elle puisse envoyer à la Dirrecte car elle ne peut pas envoyer les avis des organisations syndicales.

Pour FO cela va être compliqué de faire une synthèse des avis des trois syndicats...

Pour FO, les 3 avis sont motivés et doivent être envoyé à la Dirrecte.

La secrétaire partage le point de vu de FO mais donnera à la direction l'extrait de PV juste avec les votes.

Pour un élu de la CFDT, la Dirrecte « s'en fout un peu » d'avoir les détails.

Pour FO, il y a des informations dans les avis des syndicats qui peuvent intéresser la Direccte.

Pour la juriste l'avis est favorable ou défavorable.

La direction ne pense pas que la Direccte va s'amuser à lire tous les avis de tous les syndicats.

Elle Indique qu'elle réservera la salle du conseil rue des ponts de cé à Angers pour la réunion de CSE du 25 mai.

Compte rendu réalisé par le syndicat Force Ouvrière