



## **RÉUNION ORDINAIRE DU COMITÉ D'ENTREPRISE**

**20 novembre 2019 à Aix-en-Provence**

### **ÉTAIENT PRÉSENTS :**

**POUR LA DIRECTION** : Samuel DEWITTE, Julien BERTOSI, Marie MULOT, Bryan PERY.

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

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

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

### **EXCUSÉS :**

**TITULAIRES** : Régis SOUAILLE-JACQUES (FO), Vanessa MARY (secrétaire adjointe - CFDT), Stéphane BUGADA (CFTC).

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

**RS CE** : Jean-Pierre BOLDRINI (CGT).

**Invité** : Antoine WIT.

*La séance est ouverte à 9 heures 40, sous la présidence de Monsieur Dewitte.*

*Les votants sont au nombre de 17 : Leonardo MILONE, Jacques COMETS, Philippe VIROULET, Abdelaziz BENZIADA, Pascal EHLINGER, Louis VELARD, Didier PISTONE, Salim HENOUDA, Pascal MACAREZ, Josué THIBOUT, Najib BOUSLIM, Catherine TAHAI, Fabienne TEREZANI, Guy BONNAFOUS, René NAUX (en remplacement de Régis SOUAILLE-JACQUES), Georges COLIN (en remplacement de remplacement) et Philippe MALBETE (en remplacement de Stéphane BUGADA).*

Une élue donne lecture d'une déclaration au nom de la CGT (*en annexe*).

## **Point 1 – Approbation du projet de PV de la réunion ordinaire du 16 octobre 2019**

Un élu fait remarquer que le point 2 comporte quatre votes alors qu'un seul sujet était prévu à l'ordre du jour de ce point.

La direction indique que le procès-verbal reflète ce qui s'est passé en séance.

Le secrétaire rappelle qu'il est impossible d'ajouter au procès-verbal des propos qui n'ont pas été tenus pendant la séance.

Une élue demande que la déclaration CGT lue en séance du 16 octobre soit annexée au procès-verbal.

*Le projet de procès-verbal de la réunion ordinaire du 16 octobre 2019 est approuvé à la majorité par 11 voix favorables et 6 voix défavorables.*

Un élu demande à qui la direction a écrit pour connaître le nom du responsable du site Internet de chaque organisation syndicale.

La direction répond qu'elle a écrit par lettre recommandée à toutes les organisations syndicales possédant un site Internet.

Une élue fait valoir que la CFDT n'a pas reçu ce courrier.

Un élu demande si la direction a l'intention de communiquer aux organisations syndicales le nom des responsables des sites Internet.

La direction ne répond pas à cette question, considérant qu'elle n'est pas à l'ordre du jour.

Le secrétaire signale que M. Henouda n'est plus trésorier adjoint du CE depuis le 25 mai 2018. Il demande si celui-ci dispose d'un contrat de détachement.

La direction ne souhaite pas répondre à cette question qui n'est pas à l'ordre du jour.

## **Point 2 – Information sur les modifications de Périmètre Opérationnel (ouverture relais ou redécoupage et modifications, ainsi que les PNL)**

La direction indique que le déménagement des PO de Clermont-Ferrand 1 et 2 dans un seul local commencera mi-décembre, pour une finalisation début janvier.

En région Bretagne, le PO mono de Cherbourg sera placé sous la responsabilité RH du ROC de Saint-Lô. Il restera un centre principal, et aucun impact logistique ne résultera de ce changement d'affectation.

Un élu demande ce que devient le ROC de Cherbourg.

La direction répond qu'il s'agit d'un départ non remplacé. Elle indique ensuite que le centre principal de Saint-Malo sera affecté au PO de Rennes, sous la responsabilité du ROC de Rennes. Il restera un central

principal. Le relais de Dinan changera de rattachement, passant du PO de Saint-Malo à celui de Saint-Brieuc. La logistique actuellement réalisée sur le centre principal de Saint-Malo sera effectuée par le centre principal de Saint-Brieuc.

### **Point 3 – Information sur les données économiques et sociales (embauche, turn-over, modulation, suivi des AT/MP)**

La direction présente les données économiques.

La direction communique les données relatives aux entrées et sorties sur le mois d'octobre 2019.

### **Points concernant la politique sociale de l'entreprise :**

#### **Point 4 – Information et consultation du CE sur le régime de frais de santé et prévoyance Adrexo pour 2020**

La direction rappelle que l'assureur AXA a été retenu, en lieu et place du GAN. Elle propose de procéder à la consultation, l'information ayant été délivrée lors du CE du mois d'octobre 2019.

Le secrétaire souhaite que la direction transmette au CE les garanties de remboursement attachées aux différentes options proposées aux salariés.

La direction s'engage à les communiquer. Elle précise que les garanties proposées par AXA sont alignées sur le nouvel accord de branche.

Le secrétaire s'enquiert de l'utilisation de la « cagnotte ».

La direction répond qu'il n'existe pas de cagnotte. Elle explique que l'excédent de 2017 avait donné lieu à une remise sur la cotisation 2018, les salariés avaient alors bénéficié de trois mois de gratuité. La consommation des garanties en 2019 est différente, le contrat est déficitaire, notamment du fait des frais de prévoyance. Le GAN demandait une augmentation de 20 % de la cotisation. Considérant que cette augmentation était trop importante, l'employeur a donc décidé de consulter d'autres assureurs. Les négociations ont permis de retrouver un autre assureur (AXA), malgré un contrat globalement déficitaire. AXA propose le même niveau de garanties et maintient le niveau de la cotisation, avec potentiellement un coût amoindri de 50 centimes pour les distributeurs.

Le secrétaire fait valoir que le budget relatif à la mutuelle et celui de la prévoyance ne peuvent pas être comparés.

La direction précise qu'il existe deux approches, l'une génère une cagnotte à travers un système de participation et l'autre permet de faire bénéficier d'emblée aux distributeurs d'une cotisation à moindre coût. La direction a choisi la seconde approche.

*Le régime de frais de santé et de prévoyance Adrexo pour 2020 recueille un avis favorable à l'unanimité.*

#### **Point 5 – Information du CE sur la mise en place et la diffusion du Code de conduite anticorruption**

La direction indique qu'elle a transmis aux élus du CE une charte sur la gestion des conflits d'intérêts dans l'entreprise. L'élaboration de cette charte s'inscrit dans le cadre d'une obligation légale (loi Sapin 2). La charte sera prochainement adressée à tous les salariés, sachant que celle-ci concerne les services supports, et notamment les achats, voire les équipes commerciales.

## **Point 6 – Information et consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de Monsieur CAUDRELIER Bernard**

*Le salarié n'est pas présent.*

*Le CE procède à un vote à bulletins secrets.*

*Les votants sont au nombre de 17.*

*Le licenciement de Monsieur Caudrelier Bernard recueille 12 voix favorables et 5 voix défavorables.*

## **Point 7 – Information et consultation licenciement du CE sur le projet de licenciement de Monsieur MONCHABLON Gilles**

*Le salarié n'est pas présent.*

*Le CE procède à un vote à bulletins secrets.*

*Les votants sont au nombre de 17.*

*Le licenciement de Monsieur Monchablon Gilles recueille 11 voix favorables et 6 voix défavorables.*

## **Point 8 – page 17 du CE de septembre 2019 : où en sommes-nous du travail de nuit chez Adrexo Sorgues et Plateformes ?**

La direction indique que tous les salariés travaillant de nuit ont désormais un contrat AD Prod.

Un élu déplore qu'il ait fallu qu'un accident de travail se produise pour qu'une situation anormale soit révélée et se régularise. Il regrette également que les élus n'en aient pas été informés.

La direction se félicite que la situation anormale, résultant d'une incohérence d'organisation cachée à la RH, ait été constatée et remontée par le CHSCT. Le sujet a été abordé en CE à plusieurs reprises, il n'a donc pas été caché aux élus. L'anomalie d'organisation a été éliminée, sachant que l'organisation initiale n'aurait jamais dû être modifiée.

## **Point 9 – Demande de faire respecter le règlement intérieur par l'entreprise**

Un élu demande au président du CE de faire respecter le règlement intérieur du CE.

## **Point 10 – Comment un salarié de l'entreprise peut-il accéder au coffre-fort ? méthode**

La direction indique que les salariés souhaitant accéder au coffre-fort électronique doivent se connecter sur <https://www.mypeopledoc.com>, en utilisant leur adresse et leur mot de passe. Si le salarié a oublié son mot de passe, il peut le réinitialiser via cette même page. Le coffre-fort électronique permet au salarié d'accéder à son contrat, aux avenants et aux pièces justificatives.

La direction s'engage à envoyer le lien d'accès à tous les salariés.

## **Point 11 – Les distributeurs ayant déclaré leur handicap voient-ils leurs temps repères/max abondés ? Si oui, selon quels critères ?**

Une élue fait remarquer qu'il convient d'utiliser le terme de temps théorique et non de temps repère.

La direction répond que les distributeurs en situation de handicap ne bénéficient d'aucun abondement de leur temps théorique. En effet, une étude menée avec un ergonome dans le cadre de la négociation de l'accord sur le handicap a montré qu'il n'était pas intéressant d'abonder le temps théorique pour les salariés handicapés, car chaque handicap est différent. Le responsable connaît généralement le handicap d'un salarié de son équipe, il sait qu'il mettra plus de temps pour effectuer sa tournée et en tient compte dans le management de la performance.

Un élu estime qu'une consigne claire devrait être donnée aux managers concernant la régularisation du temps max de salariés en situation de handicap.

La direction fait valoir que la solution consistant à augmenter le temps de travail du salarié et à procéder à des régularisations constitue une solution parmi d'autres. Le principe étant de maintenir le travailleur handicapé dans l'emploi, il peut être envisagé d'adapter le travail de la personne en lui confiant un secteur plus simple en termes d'accès ou lui procurer un équipement particulier facilitant les conditions de travail.

Un élu signale qu'il demande, depuis deux mois, un chariot 4 routes petit modèle pour une distributrice. Il lui est opposé que ce matériel était introuvable, alors que 60 % du montant du chariot sera pris en charge par Cap Emploi.

Le secrétaire rappelle que des accords ont été signés dans l'entreprise pour l'emploi des travailleurs handicapés et des salariés seniors. Ils sont désormais échus et rien n'a été mis en place pour rouvrir les négociations.

La direction annonce qu'elle diffusera la semaine suivante le nouveau flyer d'information de la mission Défi. Celui-ci rappellera les différents types de handicap, les aides proposées par Adrexo aux travailleurs handicapés (gratification, subvention à l'appareillage, bourse Défi) et les modalités de dépôt d'une demande d'aide.

Le secrétaire sollicite des précisions sur la manière dont le temps de travail différent des personnes en situation de handicap est pris en compte par l'entreprise.

La direction assure qu'elle procède chaque mois à des régularisations de salaires pour des travailleurs handicapés.

Le secrétaire souhaiterait connaître le nombre de travailleurs concernés et le montant de ces régularisations.

Un élu suggère la mise en place d'une procédure spécifique pour les travailleurs handicapés, au lieu d'effectuer des régularisations mensuelles.

La direction explique que Mediapost a mis en place la majoration automatique du temps théorique, mais le travailleur handicapé a conservé le même nombre d'heures à son contrat. Par conséquent, le salarié qui avait trois secteurs n'en fait plus que deux. La direction estime que les ROC sont capables d'adapter les conditions de travail du salarié handicapé, en lui confiant un secteur plus simple et en adaptant son management.

Une élue doute que cela se passe réellement de cette manière sur le terrain.

Un élu fait remarquer que certains travailleurs handicapés ne veulent pas être traités différemment des autres salariés de l'entreprise.

La direction ajoute que l'application badgeuse permettra de badger après le temps max.

Une élue rappelle que l'application devait être mise en place au 18 novembre, mais son déploiement est finalement retardé. Elle demande ce qu'elle apporte en termes de nouveauté.

La direction répond que le temps max restera la référence de productivité. Le badgeage après le temps max rendra ce temps max mesurable et manageable.

La direction entend que certains salariés ne souhaitent pas que leur handicap soit connu et qu'il serait opportun de relancer les négociations pour aboutir à un nouvel accord sur le handicap. Il serait intéressant de s'adosser à ce que la branche a mis en place, tout en prenant en compte les spécificités existant chez Adrexo.

Le secrétaire souhaite que le nouvel accord traite de la situation chez Adrexo, indépendamment de ce que la branche a décidé en la matière. Il propose de reprendre les précédents accords sur le handicap et sur les salariés seniors et de prévoir leur revoyure.

La direction propose d'inclure les sujets du handicap et des salariés seniors à l'ordre du jour des négociations d'un prochain accord GPEC. De manière générale, les accords GPEC contiennent des paragraphes spécifiques sur le handicap et les travailleurs seniors.

Au nom de FO, un élu s'oppose à cette proposition. Il déplore qu'aucun accord GPEC n'ait été conclu depuis huit ans.

La direction affirme qu'elle se préoccupe de la problématique des seniors dans l'entreprise dans la mesure où cette population représente 30 % de l'effectif. Le sujet du handicap est également une préoccupation majeure, le taux de handicap s'établissant à près de 6 %. Les deux sujets seront inclus dans le plan 2020 des réflexions et des rencontres entre la direction et les organisations syndicales.

## **Point 12 – Dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, y a-t-il des actions en cours avec Cap Emploi et les GIRPEH ?**

La direction répond que des actions sont en cours. Dans le cadre de la semaine dédiée au handicap, le flyer de Cap Emploi est distribué afin de rappeler ses missions, les propositions de gratification mises en place par Adrexo et les modalités pour les obtenir. Il est également prévu d'organiser des actions de formation et de sensibilisation au handicap à destination des ROC en 2020. Tous les alternants RH travaillent avec Pôle Emploi, les PLI et Cap Emploi. Enfin, la direction envisage la création d'un annuaire national des structures de placement.

Un élu déplore qu'une demande de matériel adapté aux travailleurs handicapés reste sans retour, alors que par ailleurs des personnes de Cap Emploi sont intervenues dans un centre pour expliquer les différentes aides dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

La direction invite l'élu à faire remonter la demande au ROC du PO et au directeur régional. L'exemple évoqué montre la nécessité de former les managers au processus.

## **Point 13 – L'équipement des distributeurs**

La direction annonce que 3500 chariots ont été commandés. Une première livraison est en cours à Gradignan pour région Aquitaine. Les livraisons dans les autres régions sont échelonnées jusqu'à la fin de l'année. La direction s'engage à transmettre au CE des informations plus précises sur le planning de livraison une fois que ce calendrier aura été défini de manière certaine.

*Le point d'information sur le matériel et le kit des distributeurs est reporté au CE de décembre.*

## **Point 14 – GPEC : est-ce que les organisations syndicales ont demandé l'ouverture de négociation sur la GPEC ? Que compte faire l'entreprise concernant la GPEC ?**

La direction répond qu'elle n'a reçu aucune demande d'ouverture de négociation sur la GPEC de la part d'organisations syndicales. La direction envisage d'ouvrir une négociation sur la GPEC en 2020.

## **Points concernant les orientations stratégiques de l'entreprise :**

### **Point 15 – Présence de M. WIT pour compte rendu à date du 31 octobre sur le courrier, CA, contrats, nouveaux clients signés et à signer, et questions**

M. Wit rappelle qu'après des problèmes de qualité rencontrés en début d'année, une légère amélioration a été constatée pendant l'été. Le mois de septembre a connu un bon démarrage. Cependant, la parution d'informations dans la presse en octobre a impacté de manière significative l'activité de l'entreprise. D'importants clients et prospects (BPCE, BNP) ont stoppé leurs tests avec Adrexo. L'entreprise a perdu la distribution des courriers de Carrefour. Engie a également arrêté de travailler Adrexo. Il a fallu reprendre les négociations et expliquer aux clients pour lever les suspicions qu'ils pouvaient avoir envers la société.

Un élu fait valoir qu'Adrexo a perdu le client Carrefour avant l'intervention des organisations syndicales.

M. Wit indique qu'Adrexo a rouvert les discussions avec Carrefour afin d'essayer de reprendre les opérations en janvier 2020. Il ajoute que la qualité s'améliore. 12 points d'amélioration de qualité ont été gagnés entre octobre 2018 et octobre 2019. Le taux de plis non distribués reste important par rapport à La Poste. Une analyse est actuellement menée afin d'en comprendre les raisons. En outre, une opération de communication s'avère nécessaire pour faire évoluer les habitudes. En effet, le distributeur met le pli dans la boîte aux lettres, mais les clients ne le remarquent pas, car ils n'ont pas l'habitude qu'Adrexo distribue du courrier.

Un élu regrette que la présentation de M. Wit se concentre sur ce qu'Adrexo ne peut pas faire, au lieu de proposer des solutions.

M. Wit fait remarquer que la situation s'améliore. Les clients estiment que La Poste est trop chère, mais ils ont peur de changer de prestataire. Un travail important est donc mené avec eux pour les rassurer.

Un élu estime qu'Adrexo aurait dû communiquer avant sur sa prestation de distribution du courrier, puisqu'elle en distribue déjà depuis deux ans.

M. Wit maintient qu'il est essentiel de réfléchir aux raisons pour lesquelles les clients ne s'aperçoivent pas qu'Adrexo leur a distribué du courrier.

Un élu fait valoir qu'il existe désormais un outil permettant de manager et de conseiller les distributeurs. Si les managers avaient, dès le début de la nouvelle activité, bénéficié de cet outil, la perte de temps et de clients aurait pu être évitée. En zone urbaine, les distributeurs ne peuvent pas distribuer un courrier si le numéro de l'immeuble n'est pas précisé sur l'enveloppe.

Un élu demande quand Adrexo sera en mesure de vendre une prestation de distribution de courriers locaux, en s'appuyant sur des routeurs locaux. Cette activité peut représenter un chiffre d'affaires important. L'élu fait part d'une expérience menée à Poitiers avec les offices HLM. Adrexo a travaillé avec un routier basé à Poitiers, toutes les adresses étaient parfaitement renseignées et la distribution s'est avérée facile à réaliser.

La direction répond qu'il est prématuré de se lancer dans de nouvelles activités de courrier en local. Stratégiquement, il est tout d'abord nécessaire de travailler la qualité en s'appuyant sur l'indicateur mis en place par l'entreprise et de développer le courrier avec les grands clients nationaux. Des routeurs locaux sont effectivement capables de fournir des bases adresses. Cependant, la gestion de la logistique de cette distribution s'avère difficile à mettre en place. À l'heure actuelle, les clients nationaux d'Adrexo font appel à des routeurs nationaux. Pour la partie logistique amont, Adrexo a recours à des hubs colis qui ont des courses quotidiennes avec les 21 agences de Colis Privé, et qui ont, elles-mêmes, des courses quotidiennes avec 60 à 70 du réseau Adrexo. Le courrier est ainsi transporté dans les camions en complément du colis, ce qui permet de mutualiser la logistique et de rentabiliser l'activité.

M. Wit présente ensuite les principaux clients, leur impact pour 2020 en termes de chiffres d'affaires et de volumes de courrier (courrier gestion/marketing et petits paquets).

Les principaux clients sont la BNP, la BPCE, le Crédit Agricole, Carrefour, Engie, Axa, la Générale, des véricistes, un certain nombre de clients existants, Klesia, Malakoff Médéric, Asio, Generali, Allianz, le groupe Narbonne mutuelle, l'AG2R et Pro BTP. Un certain nombre d'accords-cadres ont déjà été signés, notamment avec Engie, le Crédit Agricole, AXA. Des tests sont en cours avec la BPCE et les négociations se poursuivent avec Carrefour et aboutiront peut-être en décembre. Les discussions ont débuté avec la Société Générale.

Au total, l'impact de tous ces clients principaux devrait représenter 25 millions d'euros en 2020. Cependant, les clients ne s'engagent pas sur des volumes.

Une élue estime que la direction ne devrait pas présenter de tels chiffres, dans la mesure où les clients n'ont pris aucun engagement.

M. Wit précise qu'il s'agit d'une estimation raisonnable. Par ailleurs, Adrexo entend se positionner sur le marché en pleine croissance des petits paquets, c'est-à-dire des paquets dont l'épaisseur est inférieure à 3 cm et dont la taille ne dépasse pas le format A4.

Une élue affirme que la fente d'une boîte aux lettres normalisée ne mesure pas 3 cm, mais 2,4 cm.

M. Wit maintient que la norme européenne pour la fente des boîtes aux lettres est officiellement fixée à 3 cm. La Poste française communique également sur cette taille de 3 cm.

L'élue indique que l'institut Balmétrie, qui réalise des études sur la distribution du courrier, mentionnait, dans une étude datant de 2014, que la fente d'une boîte aux lettres mesurait 2,4 cm. L'élue a procédé à une vérification, cette mesure n'a pas changé, elle est toujours de 2,4 cm. Par conséquent, si Adrexo s'engage à distribuer des petits paquets dont l'épaisseur dépasse les 2,4 cm, l'entreprise s'expose à de graves difficultés.

La direction prend note de ce point de vigilance.

M. Wit ajoute qu'Adrexo discute avec 6, voire 7, sociétés spécialisées dans les petits paquets. Les volumes devraient augmenter de 20 à 25 % par an, en raison de l'évolution des modes de consommation et l'appétence des clients pour la commande de petits objets sur Internet, et notamment Alibaba. Adrexo a établi une proposition à 90 centimes le paquet. Colis Privé assurerait le pesage et le tri des paquets sur 250 sites. Le chiffre d'affaires est estimé à 14 millions d'euros en 2020.

Adrexo a passé un accord avec Clevery Links et commencera à travailler avec cette société en février prochain. La société voulait commencer avant, mais Adrexo n'était pas prête d'un point de vue logistique. En effet, le tri et la distribution de petits paquets nécessitent une logistique importante et un processus particulier.

En volume, les principaux clients représenteraient 93 millions de documents sur l'année 2020.

Un élu s'enquiert des moyens mis à disposition du personnel des dépôts pour absorber les volumes exposés. Adrexo ne dispose que de trois mois pour les équiper. L'élu espère que la précédente expérience avec le courrier ne se reproduira pas. En effet, seuls 42 % des dépôts avaient été équipés de chariots de préparation des courriers, les autres avaient dû trouver des solutions locales alternatives. Or ces outils permettent de réaliser de gain de temps considérable.

La direction répond qu'un groupe de travail réunissant des spécialistes de la logistique et de la distribution travaille sur la chaîne depuis la réception des petits paquets chinois dans les hubs jusqu'à la distribution dans les boîtes aux lettres des clients. Le groupe identifie à chaque étape du processus ce qui doit être mis en place pour réussir la distribution des petits paquets. Des tests terrain seront réalisés. Le matériel nécessaire sera ainsi défini, puis livré en fonction de la disponibilité de trésorerie.

L'élu fait valoir que la réflexion doit porter, non seulement sur le matériel, mais également sur le développement des compétences des distributeurs. Il suggère que les contrats de professionnels qui intègrent les dépôts soient formés au métier de facteur.

La direction assure que tous les contrats de professionnalisation qui intègrent l'entreprise sont formés à la fois à la distribution des courriers et des IP.

Un élu signale que des instructions très précises ont été données aux salariés concernant le tri et la distribution de courriers de la Caisse d'Épargne, alors que dans le même temps, la logistique n'a pas été capable d'acheminer tous les plis dans le même dépôt.

La direction assure que le même niveau d'exigence s'applique à la logistique amont et à la distribution.

Le secrétaire déplore que les mêmes questions soient abordées de manière récurrente à chaque CE et qu'aucune solution ne soit apportée.

La direction estime qu'il n'existe pas de mauvaises questions. Certains sujets peuvent effectivement être redondants d'une séance à l'autre, mais les réunions du CE sont l'occasion pour chaque élu de s'exprimer, de faire part de leur expérience sur le terrain, de mettre en avant des risques et des opportunités. Le sujet de l'activité courrier est central et mérite que le CE y consacre un peu de temps.

Une élue demande pourquoi un client qui signe un contrat avec Adrexo ne s'engage pas sur un volume, au moins sur un trimestre.

M. Wit répond que les clients ne veulent pas s'engager sur des volumes minimaux avec Adrexo. Ils ne se sont d'ailleurs jamais engagés non plus avec La Poste.

Un élu demande pourquoi il est si difficile de faire évoluer le chiffre d'affaires.

M. Wit répond que les clients attendent d'Adrexo un niveau de qualité similaire à celui de La Poste, mais avec une prestation moins chère. La qualité demandée correspond au taux de distribution de La Poste.

Un élu suggère de demander à Colis Privé de prendre soin des palettes de courrier.

M. Wit assure qu'il travaille avec Colis Privé pour que cela soit le cas.

Un élu demande ce qu'il est prévu de mettre en place pour assurer la sécurité des petits colis.

La direction reconnaît qu'il existe effectivement d'un sujet autour de la sécurité des colis.

M. Wit précise que les petits paquets ont une valeur de moins de 5 dollars. Une réflexion doit être menée sur la volumétrie et le nombre de paquets par distributeur.

*La séance est suspendue de 12 heures 15 à 14 heures.*

## **Point 16 — Demande de faire le point sur tous les projets, tests, pilotes et autres dénominations dans l'entreprise. Ce point sera à l'ordre du jour tous les mois**

La direction indique que dans le cadre de la sous-traitance postale à Pleyben, la logistique et la communication avec La Poste se passent bien. La zone de distribution sous-traitée a été légèrement réduite. Certaines communes n'ont, effet, pas été sous-traitées afin de conserver certains secteurs à deux distributeurs.

Le secrétaire sollicite des précisions sur la sous-traitance dans le Pays Basque.

La direction répond qu'il s'agit d'une petite zone située dans l'arrière-pays du Pays Basque. La zone a été sous-traitée par opportunité. Par ailleurs, le courrier est sous-traité dans certaines zones sous-traitées à l'IP, comme Oyonnax, Paris Intra-muros. Normalement les secteurs sous-traités à l'IP ne concernent que l'IP et sont fermés au courrier, sauf exception lorsqu'un distributeur est absent.

Adrexo demande à ses distributeurs d'acquitter le courrier devant les boîtes, mais les sous-traitants ne sont pas en capacité de le faire. Pour y remédier, il est prévu de mettre en place un logiciel badgeuse sous-traitant qui servirait à récolter la trace et à effectuer l'acquittement du courrier. Ce logiciel est actuellement testé avec deux sous-traitants parisiens et un sous-traitant dans le Gard. Une fois que ce logiciel sera opérationnel, il sera possible d'ouvrir les secteurs sous-traités à l'IP au courrier et ainsi d'étendre le taux de couverture courrier d'Adrexo au niveau commercial.

Le secrétaire ne comprend pas pourquoi La Poste n'acquitte pas les courriers qu'elle distribue alors qu'Adrexo se contraint à réaliser cet acquittement.

La direction répond que la qualité de la distribution de La Poste est avérée. Ce niveau de confiance envers Adrexo n'existe pas de la part des clients. L'entreprise a donc mis en place un indicateur courrier permettant de garantir la qualité à ses clients.

Un élu demande à la direction d'évoquer le test d'utilisation de la trottinette réalisé en Bretagne.

La direction propose de faire un point sur ce sujet lors du CE du mois de décembre.

## **Point 17 — Point 19 du CE du 16/10/2019 sur la mécanisation à Nice adx 278. Où en sommes-nous sur la réorganisation opérationnelle et RH de la duplo à Nice ?**

### **Information et consultation du CE sur un projet d'organisation opérationnelle et RH de la duplo à Nice**

La direction explique que le projet consiste à titulariser les salariés actuellement en mission sur la machine Duplo à Nice. L'objectif est de créer une organisation RH adaptée à la volumétrie et à l'activité de la mécanisation, avec des périodes hautes et des périodes basses. Il est donc proposé de mettre en place un temps plein modulé pour les salariés travaillant sur cette machine, sur le même modèle que celui qui existe sur le colis.

Trois personnes de l'équipe RH (la responsable RH de la zone Sud, la CRH de la région PACA et l'alternante RH de la région) se sont rendues à Nice pour faire passer aux collaborateurs concernés un entretien RH, sachant que le ROC avait déjà validé la composition de l'équipe Duplo au niveau opérationnel. Cette visite de l'équipe RH à Nice a également permis d'appréhender l'ambiance, d'examiner les tâches confiées, de régler quelques éléments d'organisation opérationnelle avec le ROC.

La consultation du CE est nécessaire pour proposer aux collaborateurs le contrat en CDI.

Le secrétaire affirme s'être également rendu à Nice et a pu constater qu'une seule équipe de trois personnes travaillait sur le créneau 13 heures – 21 heures.

La direction explique que deux équipes travaillent le matin sur la machine Duplo. Une équipe travaille sur la machine l'après-midi et en période de pic, une deuxième équipe peut venir en renfort.

Lors de sa visite, le secrétaire a également noté que l'équipe était très en retard sur son travail de préparation. Il préconise que l'équipe soit composée de quatre salariés au lieu de trois.

La direction reconnaît que l'organisation ne semble pas optimale. Cependant, elle permet de titulariser trois salariés en CDI 35 heures et de sécuriser leur emploi dans l'entreprise.

Un élu souligne l'importance d'adapter le management au travail modulé sur la machine Duplo.

La direction précise que la consultation ne porte pas sur la qualité du management au PO de Nice.

*Les votants sont au nombre de 16.*

*Le projet d'organisation opérationnelle et RH de la Duplo à Nice (mise en place du temps plein modulé pour les salariés travaillant autour de la Duplo) recueille 12 voix favorables et quatre abstentions.*

## **Point 18 — Demande de réunion extraordinaire pour la mécanisation dans ADREXO**

Un élu demande que cette réunion extraordinaire sur le sujet de la mécanisation soit organisée pendant une pause du CE ordinaire du mois de décembre.

La direction invite les élus à lui communiquer des questions additionnelles sur ce sujet afin qu'elle puisse préparer des réponses. Elle propose de demander à Bertrand Mathieu d'intervenir en séance.

## **Point 19 — Information et consultation du CE concernant la mise en place d'un système de vidéosurveillance sur la plateforme ADREXO de Gargenville**

La direction explique que le site de Gargenville est un site AD Production qui accueille également une plateforme Adrexo. Des colis sont livrés sur cette plateforme. Le site est confronté à une véritable problématique de sécurité, des vols et des effractions se produisent régulièrement. Il a donc été décidé d'installer une caméra de vidéosurveillance qui filmera uniquement la zone d'entreposage des colis. Le prestataire aura accès à la vidéo sur les 15 derniers jours. La vidéo ne pourra être communiquée au RH, au responsable de la plateforme qu'à partir du moment où un vol ou une effraction aura été constaté. En cas de dépôt de plainte, la vidéo sera transmise à la police.

Le dispositif correspond à la transposition de ce que Colis Privé a mis en place dans ses hubs colis. Il respecte la protection des salariés, conformément à la réglementation RGPD.

Le CE est informé et consulté sur la mise en place de ce système de vidéosurveillance. Une communication générale sera ensuite transmise à l'ensemble des salariés. Une communication individuelle sera également déployée. Enfin, un affichage sera mis en place sur le centre pour prévenir toute personne de la présence d'un système de vidéosurveillance au niveau de la zone de stockage des colis.

Le secrétaire demande si le CHSCT a été informé et consulté sur le sujet.

La direction répond qu'il ne l'a pas été, car plus aucune réunion du CHSCT Île-de-France n'était prévue. Suite à la présente information, consultation du CE, la direction s'engage à envoyer la note relative au projet au secrétaire et aux membres du CHSCT Île-de-France.

*Les votants sont au nombre de 16.*

*La mise en place d'un système de vidéosurveillance sur la plateforme ADREXO de Gargenville recueille un avis favorable à l'unanimité.*

## **Point 20 — Information et consultation du CE concernant une décision unilatérale de l'employeur relative au vote électronique**

La direction explique que l'accord collectif de structure sur le futur CSE n'intègre pas le vote électronique, car la direction et les partenaires sociaux n'ont pas souhaité que le vote électronique devienne le mode unique d'élection pour 2020. Le protocole électoral ne peut pas non plus prévoir la mise en place du vote électronique. Par conséquent, la mise en place du vote électronique doit se faire sur décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE. En effet, la direction souhaite proposer un mode hybride : les salariés cadres et agents de maîtrise devront voter par voie électronique, et les employés auront le choix entre le vote électronique et le vote physique.

*Les votants sont au nombre de 16.*

*La décision unilatérale de l'employeur relative au vote électronique, en totalité comme mode d'élection unique pour les cadres et agents de maîtrise et en complément du mode physique pour les employés, recueille quatre voix défavorables, deux votes favorables et 10 abstentions.*

## **Point 21 — Y a-t-il des conditions pour attribuer des secteurs aux sous-traitants IP ?**

La direction répond que le choix de confier un secteur à un sous-traitant ne doit pas se faire au détriment du respect des contrats des distributeurs salariés Adrexo en place dans l'entreprise. La stratégie de la sous-traitance a du sens sur les territoires non occupés par Adrexo (Oyonnax, Corse, Suisse) ou sur lesquels Adrexo a du mal à recruter du fait de leurs spécificités en termes d'accès, de stationnement (Paris intramuros). L'aspect économique est évidemment examiné dans tous les cas où Adrexo fait appel à de la sous-traitance.

## **Point 22 — Existe-t-il un mode de fonctionnement différent entre les sous-traitants IP de province et les sous-traitants en région Ile-de-France ?**

La direction répond qu'il n'existe pas de différence de traitement entre un sous-traitant en province et un sous-traitant en Île-de-France.

Le secrétaire souhaite connaître le nom des sociétés sous-traitantes qui interviennent à Paris et demande à la direction si elle a bien vérifié les contrats.

La direction affirme que la structure s'occupant au siège de ce sujet de la sous-traitance a été renforcée. Tous les sous-traitants en France, qu'ils soient à Paris ou en province, ont un contrat avec Adrexo et font l'objet d'un certain nombre de vérifications réalisées au niveau du siège. Si un sous-traitant transgresse les règles, Adrexo prend des sanctions vis-à-vis de ce sous-traitant, celles-ci pouvant aller jusqu'au retrait de son référencement chez Adrexo.

**Point 23 — Point concernant les navettes colis, suite à un appel d'offres de colis privé : actuellement, le centre Adrexo Clermont 2 (adx 291) assure les navettes colis avec un véhicule Adrexo et un autre en location conduits par des salariés distributeurs du centre de Clermont 2 entre la plateforme colis privé Clermont-Ferrand / Brives A/R 5 fois par semaine et la plateforme colis privé Clermont-Ferrand / Mende 5 fois par semaine. Quelles sont les conditions organisationnelles et financières ? Comment cela se passe sur les autres régions ?**

Le secrétaire précise que la question ne concerne pas seulement le centre de Clermont-Ferrand, mais également d'autres centres en France.

La direction indique que des éléments ont été demandés au directeur du colis, qui n'a pas encore adressé de retour.

**Point 24 — Point et résultat test call ATC**

*Le point est reporté au CE du mois de décembre 2019.*

Le secrétaire demande qui est responsable des ATC.

La direction répond que les DR et DRA sont hiérarchiquement responsables des ATC. Au quotidien, les RCGC assurent le management des ATC.

**Points concernant la politique financière et économique de l'entreprise :**

**Point 25 — Point sur la recherche de fonds par la société Rothschild**

La direction a communiqué, à l'issue de la réunion du CE, les éléments suivants :

Le processus de recherche d'un investisseur pour Hopps Group se déroule selon le plan initial.

Rothschild a reçu trois offres préliminaires qui correspondent aux attentes du groupe.

Des échanges ont lieu pour optimiser les offres et permettre aux investisseurs d'envoyer des offres fermes au plus tard la semaine du 2 décembre.

À l'issue, il restera la contractualisation juridique avant le versement des fonds.

**Point 26 — État des dettes, fournisseurs, sociales, économiques et fiscales au 31 octobre 2019**

La direction s'engage à actualiser les chiffres et à les annexer au PV.

*La séance est levée à 14 heures 50. Le CE de décembre aura lieu le 18, à Aix-en-Provence.*

**Le président**

**Le secrétaire**