



COMPTE RENDU DE LA RÉUNION R1 SQVCT

Personnes présentes : Romain, Sambou, Alain, Malik.

Date : 23 juin 2026

Revendications des Organisations Syndicales (OS)

- CGT

Outils : QR code en magasins, entrepôts et au siège (100 réponses).

Organisation du travail : * Mise en place d'un référentiel d'effectif minimum par site.

Remplacement de chaque absence.

Entrepôt : Travail de nuit (hausse du pourcentage de majoration et pause supplémentaire).

Vie privée / Vie professionnelle : Planification des plannings 6 semaines à l'avance.

Reconnaissance : * Valorisation du rôle de tuteur.

Reconnaissance des compétences des salariés.

Santé et prévention : Lutte contre l'usure professionnelle.

- CFDT

Outils : QR code à venir.

Proche aidant / Accompagnement en fin de vie

Constat

Les salariés aidants assument une mission de solidarité indispensable auprès d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant ou d'un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap. Cette responsabilité a des conséquences importantes sur leur santé, leur équilibre de vie, leur rémunération, leur carrière et leur future retraite. L'entreprise doit reconnaître cet engagement et mettre en place des mesures permettant une réelle conciliation entre la vie professionnelle et le rôle d'aidant.

Complément de rémunération pendant le congé de proche aidant : Garantir au salarié aidant un maintien de 90 % à 100 % de sa rémunération nette pendant une période déterminée afin d'éviter que les salariés renoncent à leur congé pour des raisons financières et de réduire les inégalités sociales face à l'aidance.

Création d'un crédit de jours aidants : Attribution de 6 jours rémunérés par an, utilisables pour les rendez-vous médicaux, les démarches administratives, les situations d'urgence ou les accompagnements ponctuels.

Abondement du dispositif de don de jours : Simplification de la possibilité de don de jours. Un abondement par l'entreprise est prévu : pour chaque jour donné par un salarié, l'entreprise ajoute un jour supplémentaire.

Droit au télétravail : Accès prioritaire au télétravail pour les salariés aidants et augmentation temporaire du nombre de jours de télétravail en cas de situation d'aidance avérée.

Protection de la retraite : Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pendant les périodes de congé aidant. Possibilité également de surcotiser sur la base d'un temps plein lors d'un passage à temps partiel.

Passage de 12 à 18 mois du congé de proche aidant :

Option 1 : Prise en charge intégrale par l'entreprise via la création d'un congé aidant conventionnel supplémentaire de 6 mois (le niveau de rémunération reste à définir : 100 %, 80 % ou 70 %).

Option 2 : Temps partiel aidant financé par l'entreprise. Au lieu de 6 mois d'absence complète, le salarié passe à 50 % ou 80 % sur une période plus longue, et l'entreprise compense une partie de la perte de salaire.

Note : Une enquête sera réalisée cet été auprès des salariés afin de compléter les revendications sur cet item.

Conditions de travail

Octroi de 3 jours par an pour intempéries à récupérer sur le contingent ou départ anticipé en cas d'alerte météorologique.

Recours obligatoire au travail à distance en cas de vigilance orange et rouge.

Autorisation d'un jour d'absence non justifié par mois pour événement imprévu.

Mise à disposition obligatoire de protections périodiques sur tous les sites.

Possibilité de poser des congés payés (CP) en demi-journée.

Congé sans solde de 2 à 12 semaines, accessible après six mois d'ancienneté et renouvelable tous les 12 mois, permettant de gérer un projet personnel ou un événement familial.

Reconnaissance de la polyvalence : tous les salariés polyvalents doivent être classés au minimum au niveau « maîtrisant ».

Application du principe du droit à l'erreur, en reconnaissant que les erreurs commises de bonne foi dans le cadre de l'activité professionnelle doivent être considérées comme des opportunités d'apprentissage et d'amélioration des organisations de travail, et non comme des motifs de sanction systématique.

Espaces de travail et amélioration des sites

Autorisation du port du bermuda.

Aménagement d'un espace calme séparé de la zone de restauration.

Installation de bornes électriques pour vélos et trottinettes.

Places de parking réservées au personnel, ainsi que des places de stationnement dédiées aux femmes enceintes et aux familles nombreuses.

Mise en place d'un local sécurisé pour les vélos et trottinettes, et de casiers pour les casques de moto.

Équipement d'un double écran pour les postes bureautiques.



Réduction de l'éclairage et des nuisances sonores sur les sites.

Aménagement et amélioration des espaces fumeurs.

Création d'un espace de restauration extérieur.

Jours de fête religieuse ou conviction personnelle

Attribution de 2 jours d'absence par an pour fête religieuse.

Flexibilité pour les vacances hors période estivale pour les salariés de nationalité étrangère, avec une autorisation de 3 semaines consécutives.

Bien-être et Institutions Représentantes du Personnel (IRP)

Assurer la permanence d'une assistante sociale sur les sites.

Prise en charge de billets de train en 1ère classe pour les trajets de plus de 2 heures.

Autres positions syndicales

- CFTC

Jours rémunérés pour les aléas climatiques.

Désignation de référents en santé mentale.

- FO

Ouverture à 7h basée uniquement sur le volontariat.

Meilleure prise en compte des proches aidants.

Amélioration du pouvoir d'achat (notamment via les frais de transport).

Suivi rigoureux des indicateurs de cet accord.

- CFE / CGC

Lancement d'une enquête auprès des adhérents.

Constat que le métier de manager s'éloigne de la vente pour s'orienter vers la logistique.

Simplification des EDP.

Planification des plannings gérée par l'IA afin de consacrer plus de temps à la vente.

Forfait de jours sans justificatif pour les imprévus de la vie.

Constat d'un accord sur le télétravail difficile à appliquer.

Gestion des incivilités : renforcement de la formation et de la protection.

Évolution des rituels managériaux : transformation en espaces de co-construction plutôt qu'en management descendant.

Volonté de redonner du pouvoir aux managers de terrain.

Alerte sur le fait que « trop de sécurité tue la sécurité » : l'excès de rituels nuit à l'activité commerciale.

Demande expresse à ce que les 3 médiateurs internes ne soient pas issus des CSE d'établissement.



Feuille de route Santé mentale, Santé/Sécurité et RPS

Test MOKA CARE : Lancé sur le Grand Paris en septembre 2026.

Objectif 2027 : Centraliser la gestion afin de disposer d'une entrée unique pour tout ce qui concerne la santé mentale au début de l'année 2027.

Traitement des signalements : Précision apportée sur le fait qu'un signalement Wishpli qui remonte au niveau national ne déclenche pas systématiquement une enquête. Sur la plateforme Wishpli, 100 % des signalements reçoivent un retour sous un délai maximum de 90 jours.

Retour de la direction sur les remarques de la journée

Ouverture à 7h : Analyse des risques intégrée dans le DUERP. Dans l'ensemble, le déploiement se passe plutôt bien, même s'il reste des points à améliorer.

Reportings : Recherche d'efficience en cours (estimée à 2h30 par mois). La CFE/CGC formule une demande de simplification globale.

Feuille de route « Avantages collaborateurs » : Nécessité de mesurer l'utilité de ces mesures et de mieux communiquer sur ces avantages.

Un Chatbot va être déployé sur l'application « LM et Moi » (exemple : une jeune maman pourra y trouver instantanément tous les avantages auxquels elle a droit).

Simplification et facilitation de l'accès au logement en rappelant aux collaborateurs les avantages Leroy Merlin.

Gouvernance : Volonté de créer une véritable chaîne de responsabilité et création d'un observatoire de la santé au travail.

Calendrier des réunions

- 19/05/2026 : R01 (Présente réunion)
- 23/06/2026 : R02
- 16/09/2026 : R03