



1

2

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

3

4

**25 octobre 2017 à Paris**

5

**ÉTAIENT PRÉSENTS**

6

7

**POUR LA DIRECTION** : Hervé ESTAMPES, Jacques BONO, Pascal SANDRI, Julien BERTOSSI

9 **TITULAIRES** : Leonardo MILONE (Secrétaire - FO), Vanessa MARY (Secrétaire adjointe - CFDT),  
10 Jacques COMETS (Trésorier – CFE-CGC), Salim HENOUDA (Trésorier adjoint - CAT), Abdelaziz  
11 BENZIADA (FO), Guy BONNAFOUS (CFTC), Najib BOUSLIM (CGT), Stéphane BUGADA (CFTC),  
12 Pascal EHLINGER (FO), Pascal MACAREZ (CAT), Didier PISTONE (CFDT), Régis SOUAILLE-  
13 JACQUES (FO), Catherine TAHAI (CGT), Josué THIBOUT (CGT), Louis VELARD (FO),  
14 Philippe VIROULET (CAT)

15 **SUPPLÉANTS** : Georges COLIN (CFDT), Annie DUBOIS (CAT), Gérard GOUSSE (CGT),  
16 Pascal GRENOUILLOUX, Jean-François KEPÄ (CFDT), Philippe MALBETE (CFTC), Patrick  
17 MANNINI (CFE-CGC), Véronique METIVIER (FO), Sandrine MARMIN (CGT), René NAUX (CFE-  
18 CGC), Marguerite NAVAJAS (CFTC), Ibrahima NDIAYE (CGT), Alain PÉROT (CAT),

19 **RS CE** : Fabienne JUDE (CFDT), Bernard MALFILATRE (FO), José MIRANDA (CFE-CGC),  
20 Patrice ALLIAUME (CGT, en remplacement de Daniel ZANONI), M. TREMBLAY (SUD)

21 **INVITÉS PAR LA DIRECTION** :

22

23 **ÉTAIENT EXCUSÉS :**

24 **TITULAIRES** : Fabienne TEREZANI (SUD)

25 **SUPPLÉANTS** : Serge GACQUER (FO), Martine SAINT (FO), Jacqueline ZYDZIAK (FO)

26 **RS CE** : Josette COQUILLET (CFTC), Jean-François POGU (CAT), Gérard PRADAL (SUD)

27 ***La séance est ouverte à 10 heures 05, sous la présidence de Monsieur Hervé ESTAMPES.***

28 *Pour cette réunion, M. GRENOUILLOUX est exceptionnellement titulaire, en remplacement de*  
29 *Mme TERENZANI (SUD). M. TREMBLAY (SUD) remplace M. PRADAL (SUD) en tant que Représentant*  
30 *Syndical SUD.*

31 En préambule, la CFE-CGC donne lecture de la déclaration suivante :

32 *« Mme Sandrine Préfaut a informé par mail le vendredi 20 octobre 2017 à 19 h 22 tous les commerciaux que*  
33 *le challenge était stoppé fin septembre. Les raisons invoquées sont les résultats globaux en CA local sur*  
34 *septembre, qui ne seraient pas à la hauteur des attentes escomptées, et les prévisionnels annoncés sur le*  
35 *quatrième trimestre 2017.*

36 *C'est la première fois qu'un challenge commercial est stoppé chez Adrexo. De plus, le vendredi 20 octobre à*  
37 *19 h 22, toutes les commandes du mois d'octobre étaient créées. Les commerciaux ont eu la pression des*  
38 *directeurs régionaux, des chefs des ventes France Nord et Sud sur ce challenge en réunions régionales, en*  
39 *réunions téléphoniques, et devaient remplir chaque semaine un tableau d'avancement. Les commerciaux qui*  
40 *ont réussi le challenge au mois d'octobre apprennent, à la fin du mois d'octobre, que le challenge est stoppé*  
41 *fin septembre, alors que toutes les commandes d'octobre sont bouclées.*

42 *La plupart des commerciaux sont très déçus par cette façon d'agir, surtout ceux qui avaient réussi le challenge*  
43 *au mois d'octobre. De plus, si un nouveau challenge était lancé par la Direction Commerciale, nous*  
44 *demandons des garanties, car le doute s'est installé. Cette annulation de challenge a posteriori rajoute à*  
45 *l'insatisfaction des commerciaux, qui subissent déjà de fortes baisses de salaire dues à des objectifs trop*  
46 *élevés. D'ailleurs, le nombre de départs de commerciaux de la société est très important depuis le début de*  
47 *l'année.*

48 *Nous demandons le maintien du challenge au minimum jusqu'à fin octobre, car il nous paraît inacceptable*  
49 *d'annuler un challenge a posteriori ».*

50 La direction rappelle que l'organisation de ce challenge avait été discutée en Comex, la création de ce  
51 challenge ayant été assortie de la mise en place d'objectifs supplémentaires. Au bout d'un mois, il s'est avéré,  
52 peut-être à cause d'un défaut de conception du challenge, que certains commerciaux toucheraient des primes  
53 alors que leurs résultats étaient très en deçà des objectifs fixés. Le challenge ayant eu un effet inverse à celui  
54 escompté, Sandrine Préfaut a décidé de le stopper, ce qui met en difficulté les commerciaux qui avaient réussi  
55 à atteindre leurs objectifs.

56 En conséquence, la direction prend l'engagement que les commerciaux qui ont atteint leurs objectifs sur  
57 septembre ne seront pas floués par l'arrêt du challenge.

58 Concernant des objectifs qui seraient trop élevés, la direction rappelle qu'en 2017, sur le périmètre des  
59 imprimés publicitaires (IP), le chiffre d'affaires sera inférieur de 5 millions d'euros à celui de 2016. Au regard  
60 de cette contreperformance, il est difficile d'imaginer que les objectifs seraient surévalués. Quant aux  
61 nombreux départs de commerciaux, ils ne sont pas confirmés par les chiffres. Il manquait 25 commerciaux  
62 début 2017. Il n'en manque plus que 5, ce qui traduit une densification des effectifs.

63 Le comité fait remarquer que les primes de challenge ayant été versées pour septembre, la pénalisation  
64 concernera les commerciaux qui avaient atteint leurs objectifs sur octobre.

65 La direction assure qu'il en sera tenu compte.

66 Le comité maintient que beaucoup de commerciaux sont partis, car ils étaient persuadés qu'ils n'atteindraient  
67 pas leurs objectifs, trop ambitieux. Les embauches n'ont fait que compenser ces défections.

68

69 **Point 1 de l'ordre du jour – Approbation des projets de PV des réunions**  
70 **CE ordinaire et extraordinaire du 6 septembre, du 20 septembre et du 27**  
71 **septembre 2017**

72 *Les votants sont au nombre de 17 : Leonardo MILONE (Secrétaire - FO), Vanessa MARY (Secrétaire adjointe*  
73 *- CFDT), Jacques COMETS (Trésorier – CFE-CGC), Salim HENOUDA (Trésorier adjoint - CAT), Abdelaziz*  
74 *BENZIADA (FO), Guy BONNAFOUS (CFTC), Najib BOUSLIM (CGT), Stéphane BUGADA (CFTC),*  
75 *Pascal EHLINGER (FO), Pascal MACAREZ (CAT), Didier PISTONE (CFDT), Régis SOUAILLE-JACQUES*  
76 *(FO), Catherine TAHAI (CGT), Josué THIBOUT (CGT), Louis VELARD (FO), Philippe VIROULET (CAT),*  
77 *Pascal GRENOUILLOUX.*

78 **Procès-verbal de la réunion extraordinaire du 6 septembre 2017**

79 *Il est procédé à un vote à main levée.*

80 *Sous réserve des modifications intégrées en séance, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du*  
81 *6 septembre 2017 est approuvé par 14 voix favorables et 3 voix défavorables.*

82 **Procès-verbal de la réunion extraordinaire du 20 septembre 2017**

83 *Il est procédé à un vote à main levée.*

84 *Sous réserve des modifications intégrées en séance, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du*  
85 *20 septembre 2017 est approuvé par 14 voix favorables et 3 voix défavorables.*

86 **Procès-verbal de la réunion ordinaire du 27 septembre 2017**

87 *Il est procédé à un vote à main levée.*

88 *Sous réserve des modifications intégrées en séance, le procès-verbal de la réunion ordinaire du 27 septembre*  
89 *2017 est approuvé à la majorité des votants.*

90

91 **Point 2 de l'ordre du jour – Information sur les modifications de Périmètre**  
92 **Opérationnel (ouverture relais ou redécoupage et modifications).**

93 *La direction annonce que depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, DISTRIPUB Belfort est devenue ADREXO, avec création*  
94 *du périmètre opérationnel (PO) n°340 rattaché à la région Nord-Est. Son adresse est la suivante : Hôtel*  
95 *d'entreprises n°1, Technoland, 218 rue Armand Japy 25460 ÉTUPES.*

96 *Il s'agit de la seule modification validée durant le mois.*

97

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

99 **1 – Information et consultation du CE sur le projet de licenciement pour**  
100 **inaptitude d'un salarié protégé, Monsieur Michel Leroux (12h00)**

101 *Compte tenu de l'hospitalisation de M. Leroux, ce point est reporté au prochain CE.*

102

103 **3 – Demande du CE d'avoir accès à la dernière déclaration à la CNIL**

104 *La direction communiquera par email la dernière déclaration à la CNIL, qui concerne la géolocalisation.*

105

106

107 **Points concernant les orientations stratégiques de**  
108 **l'Entreprise :**

109

110 **1 – Information et consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de**  
111 **création de la filiale DISTRI'HOPPS et le rattachement d'Adrexo à cette**  
112 **filiale (pièce jointe : note)**

113 En introduction, la direction souligne la stricte confidentialité de ce projet, qui positionne le réseau comme  
114 étant le principal actif du Groupe HOPPS. À l'occasion du rapprochement entre COLIS PRIVE et ADREXO,  
115 le réseau pourra être mis à contribution pour distribuer, dans un premier temps, des colis.

116 Il est important de s'appuyer sur un réseau unique qui puisse servir plusieurs métiers que sont le métier du  
117 colis, la distribution d'imprimés publicitaires et de courrier adressé, voire d'autres métiers. La mutualisation  
118 du réseau autorisera des synergies, notamment dans le domaine du transport, pour permettre à COLIS PRIVÉ  
119 de livrer en J+1 plus rapidement, de manière plus harmonieuse.

120 Néanmoins, la création de ce réseau unique ne doit pas avoir pour effet de fusionner juridiquement COLIS  
121 PRIVÉ et ADREXO. DISTRI'HOPPS représentera une structure intermédiaire située entre HOPPS et les deux  
122 marques que sont ADREXO et COLIS PRIVÉ. Cette structure intermédiaire permettra d'éviter des objectifs  
123 antagonistes entre COLIS PRIVÉ et ADREXO.

124 En page 5, le document aborde le regroupement des activités de livraison du dernier kilomètre. Chaque  
125 structure conservant son entité juridique et son propre management, ce projet n'aura aucune conséquence pour  
126 les salariés.

127 Page 6 est présenté l'organigramme. Les activités historiques du groupe HOPPS sont regroupées au sein de  
128 DISTRI'HOPPS et les activités de diversification dans START'HOPPS. Il n'est pas exclu que soit créée une  
129 potentielle troisième branche, dédiée à la logistique, le Groupe HOPPS négociant actuellement l'acquisition  
130 d'une structure ad hoc. Pour sa part, l'entité ADREXO Production restera fidèle à 100 % à ADREXO.

131 L'objectif est de construire le réseau le plus homogène possible. La somme des réseaux COLIS PRIVÉ et  
132 ADREXO représentera 280 agences ou dépôts, et trois hubs, soit le premier réseau de distribution et de  
133 livraison du pays. Ce réseau jouera un rôle essentiel dans l'attractivité de la marque, notamment dans la  
134 perspective d'une potentielle ouverture du capital à des investisseurs.

135 Sur le plan social, il n'existera plus qu'un seul modèle de rémunération, à savoir le CDI à temps partiel, modulé  
136 et optimisé. Aujourd'hui, le modèle COLIS PRIVÉ s'appuie sur 2000 auto-entrepreneurs et 700 sous-traitants.  
137 En dehors des collaborateurs de la structure, COLIS PRIVÉ n'emploie pas de salariés. L'objectif du projet est  
138 de basculer progressivement sur le modèle ADREXO, en internalisant les collaborateurs. Cette décision,  
139 fondamentale pour la qualité du service, représentera une avancée sociale majeure et un contrepied à  
140 l'ubérisation.

141 Toutefois, la création d'un réseau unique ne signifie pas une unicité totale des métiers et des rythmes. Les  
142 métiers resteront distincts et les rythmes différenciés entre des rythmes hebdomadaires, quotidiens ou sur-  
143 mesure.

144 Le comité souhaite que les termes « CDI temps partiel, modulé et optimisé » soient définis plus précisément,  
145 notamment la notion d'optimisation.

146 La direction répond que l'optimisation vise à adapter les contrats de travail aux traditionnels pics d'activité  
147 survenant dans l'année, notamment en décembre, afin de mettre en adéquation les heures travaillées et  
148 l'activité.

149 Le comité constate que cette définition rejoint celle de la modulation, dans la mesure où elle suppose une  
150 annualisation du temps de travail.

151 La direction rappelle que la convention collective de rattachement est celle de la distribution directe. S'il est  
152 possible de « désuberiser » la livraison des colis, c'est grâce à la souplesse offerte par les CDI à temps partiel  
153 proposés pour les activités de livraison d'imprimés publicitaires.

154 Le comité demande comment sera apportée l'optimisation.

155 La direction répond qu'elle découlera d'une gestion adaptée des ressources humaines, en l'occurrence de la  
156 modulation.

157 Le comité souhaite savoir si, dans le cadre de la modulation, un planning a été prévu pour les chauffeurs et les  
158 distributeurs. Dans le cadre de la démarche de « désu-bérisation », COLIS PRIVÉ ayant toujours travaillé avec  
159 des sous-traitants, combien de temps la mutation du management nécessitera-t-elle ?

160 La direction fait état d'un turnover important chez les sous-traitants de COLIS PRIVÉ. La démarche consistera  
161 à remplacer chaque départ d'un sous-traitant par des salariés. Il pourra également être proposé à des auto-  
162 entrepreneurs de changer de statut. Cette évolution prendra du temps. L'objectif est de 80 % de salariat à un  
163 horizon de 18 mois, et deux ans pour faire basculer les 20 % restants. Il restera probablement quelques sous-  
164 traitants. Quant au planning, il devra effectivement être établi pour les chauffeurs.

165 Le comité signale que la mise en œuvre des relations entre CIBLEO et les OPS pose problème du point de vue  
166 de la convention collective, qui n'est pas appliquée. Les kilométrages réglementaires sont régulièrement  
167 dépassés et les frais de déplacement ne sont pas remboursés. Le cœur de cible, en l'occurrence le journal  
168 *20 Minutes*, est délaissé au profit des livraisons de colis.

169 La direction prend le point sur les dépassements kilométriques, qu'elle ignorait. En revanche, elle ne partage  
170 pas le point de vue selon lequel la distribution de *20 Minutes* serait délaissée.

171 Le comité explique que CIBLEO charge des chauffeurs ADREXO d'effectuer des livraisons pour son compte.  
172 En échange, la distribution de *20 Minutes* est confiée à des sous-traitants, avec une qualité moindre.

173 Bien que ce sujet soit sensible, la direction souhaite recentrer les débats sur DISTRI'HOPPS.

174 Le comité demande si CIBLEO interviendra dans le troisième métier de la logistique évoqué plus tôt. Quel  
175 sera l'impact de CIBLEO sur les horaires sur mesure ?

176 La direction rappelle qu'à date, CIBLEO ne fait pas partie du Groupe. CIBLEO n'est pas le sujet du jour.  
177 L'éventuelle entrée de CIBLEO dans le groupe ne sera pas un sujet de discussion avant 2018.

178 Le secrétaire du comité propose de faire remonter à la direction les questions soulevées par le projet présenté,  
179 dans l'objectif d'obtenir des réponses aussi rapidement que possible. Un sujet de cette importance ne doit pas  
180 être bâclé. À ce stade, il semble préférable d'écouter la présentation et de lister, a posteriori, les questions.

181 La direction partage cette analyse. Elle répondra aux questions le 22 novembre.

182 Le secrétaire signale, à l'intention des autres élus du CE, qu'aucun d'entre eux ne lui a fait remonter de question  
183 à poser aux actionnaires, dont la présence a été réclamée lors de la séance du 22 novembre. Si la séance du  
184 22 novembre doit se transformer en tribune, il prévient qu'en vertu de l'article 8 du règlement intérieur, il  
185 demandera la suspension des débats.

186 La direction confirme qu'à la demande des élus, les actionnaires ont été conviés, le 22 novembre, pour  
187 répondre aux questions des représentants du personnel. Il serait intéressant de connaître les questions pour que  
188 les actionnaires puissent se préparer à y répondre.

189 Le comité considère qu'entre la séance du jour, 27 octobre, et la séance du 22 novembre, le CHSCT devrait  
190 être informé de ce dossier.

191 La direction ne voit pas en quoi la création de la filiale DISTRI'HOPPS concernerait le CHSCT.

192 Le comité s'inquiète du sort des indépendants qui travaillent aujourd'hui pour COLIS PRIVE.

193 La Direction évoque 2 000 personnes non salariées qui, au fil de l'eau, seront remplacées par des salariés. Si  
194 elles sont intéressées, une proposition de statut salarié leur sera faite pour les fidéliser, dans l'objectif de les  
195 sécuriser. À terme, il restera probablement un taux de 10 % à 15 % de prestataires extérieurs, qui donnent  
196 satisfaction et préféreront rester autonomes.

197 Le comité souhaite savoir si les nouveaux distributeurs qui seront recrutés le seront par COLIS PRIVÉ ou par  
198 ADREXO.

199 La direction explique qu'ADREXO est essentiellement sous-traitant de COLIS PRIVÉ. Demain, il est  
200 envisageable qu'ADREXO ait un contrat direct avec Amazon. COLIS PRIVÉ ouvrira progressivement des  
201 codes postaux sur les secteurs auparavant confiés à des sous-traitants qui ne seront pas renouvelés, pour  
202 qu'ADREXO puisse assurer les livraisons. En termes hiérarchiques, le métier de la distribution du colis sera  
203 managé, sur le plan opérationnel, par ceux qui le connaissent le mieux, à savoir la direction des opérations de  
204 COLIS PRIVÉ.

205 Le comité rappelle que le tribunal avait posé des conditions à la reprise d'ADREXO, sur l'emploi et la période  
206 d'observation.

207 La direction indique que la période d'observation se déroule de manière satisfaisante. Le mandataire poursuit  
208 son observation. Il est associé à chaque nouvelle acquisition du groupe. Si la moindre difficulté était survenue,  
209 les instances en auraient été alertées. En termes d'emploi, les besoins de recrutement sont énormes, le groupe  
210 prévoyant 8 000 créations nettes d'emplois sur 5 ans. En 2018, l'ambition de recrutement sera forte non  
211 seulement pour les distributeurs, mais également pour les cadres intermédiaires.

212 Le comité demande que les questions du CE sur ce dossier soient remontées pour la réunion préparatoire du  
213 7 novembre 2017.

214 La direction annonce que l'avis du CE sera recueilli lors de la séance du 22 novembre 2017.

215

## 216 **2 – Suite au courrier de Monsieur Estampes sur le ciblage, HRVAC, de** 217 **modifier à H et RVA :**

218 • **Quelle est la différence entre les deux sigles ?**

219 • **Pourquoi garder le A ?**

220 • **Pourquoi ne pas garder HR et VAC ?**

## 221 **Pour la mécanisation, pourquoi ne pas avoir gardé, ce qui serait plus** 222 **judicieux, le HR/VC et A ?**

223 • **Et les STOP PUB ?**

224 La direction détaille le ciblage pratiqué par l'entreprise, à savoir un ciblage HRVA et, dans une moindre  
225 mesure, un ciblage C. Ce ciblage est extrêmement complexe à mettre en œuvre, que ce soit en préparation  
226 comme en distribution. Le ciblage actuel suppose 29 combinaisons de poignées possibles. Il convient de le  
227 faire évoluer pour le simplifier.

228 À l'étude des chiffres, 89 % des clients commandent du RVA. L'immense majorité des commandes concerne  
229 les livraisons « toutes boîtes » et le RVA. La décision a donc été prise de simplifier la complexité du travail de  
230 préparation et de distribution en le ramenant à deux poignées, avec un impact commercial réduit. Le A sera  
231 conservé, car il correspond à une classification d'habitat en centre-ville qui fait partie des référentiels.

232 S'il n'a pas été décidé de conserver uniquement les combinaisons HR et VAC, à savoir une distribution  
233 horizontale et verticale, c'est pour éviter une perte de contrats. Certes, du point de vue du distributeur, cette  
234 solution paraissait la plus simple, mais commercialement, ce choix aurait eu des impacts négatifs sur les clients  
235 qui souhaitent pouvoir exclure ou inclure le type d'habitat H. Dans cette configuration, le client PICARD aurait  
236 très probablement été perdu.

237 En résumé, le ciblage passera d'une situation extrêmement complexe pour les personnels à une situation  
238 beaucoup plus simple, avec seulement 2 types de poignées, HRVAC et RVAC, sans perte de clients, pas même  
239 les piscinistes, auxquels une solution sera proposée. Le ciblage sera modifié et simplifié dans l'intérêt de  
240 l'entreprise, qui conservera les clients et le chiffre d'affaires associés.

241 Le comité doute que cette simplification permette de répondre aux besoins spécifiques de chaque client.

242 La direction souligne que la complexité de la distribution actuelle des imprimés publicitaires est telle que le  
243 risque d'erreur est inévitable. Force est de constater que ce système ne fonctionne pas. Le principal concurrent  
244 est MEDIAPOST, ou plus exactement La Poste, car sur les 25 millions de boîtes aux lettres existant en France,  
245 MEDIAPOST n'en distribue que 9 millions. La Poste ne réalise aucun ciblage. Même en réduisant ses critères  
246 de ciblage, l'entreprise continuera à proposer une offre mieux adaptée. En revanche, elle doit arrêter de  
247 proposer du sur-mesure, qu'elle ne sait pas faire.

248 Le comité fait remarquer que c'est pourtant ce que l'entreprise est parvenue à faire depuis trente ans.

249 La direction considère que si les clients contrôlaient mieux la qualité des distributions, ils se seraient aperçus  
250 depuis longtemps des erreurs, qui sont inévitables. L'évolution proposée se fera dans l'intérêt des distributeurs.

251 Le comité s'insurge contre ces propos, qui mettent en cause la qualité du travail des distributeurs.

252 La direction considère qu'aucune solution n'étant parfaite, la solution retenue représente la moins mauvaise  
253 solution.

254 Le comité suggère d'appliquer la convention collective, qui ne prévoit que deux types de distribution, à savoir  
255 une distribution horizontale et verticale.

256 La direction assure que le seul objectif de cette simplification est d'améliorer les conditions de travail des  
257 distributeurs, sur le terrain, tout en évitant de perdre des marchés.

258 Le comité demande des précisions sur ce que regroupe la catégorie A quand elle est vendue aux clients.

259 La direction répond que la catégorie A regroupe tout ce qui ne relève pas de la catégorie H. Le A représente  
260 une part infime du ciblage vendu.

261 Le comité estime au contraire que le pourcentage de A est énorme.

262 La direction assure que le ciblage sur la seule catégorie A n'est quasiment jamais acheté par les clients.  
263 L'immense majorité des cibrages demandés par les clients concerne le hors H, ou hors HLM. À une répartition  
264 entre habitat vertical et horizontal, qui aurait été plus simple pour les distributeurs, les clients préfèrent une  
265 répartition entre « avec HLM » et « sans HLM », qui permet l'exclusion de la catégorie H. Une répartition entre  
266 HR et VAC aurait, de manière certaine, entraîné une perte de clients.

267 Le comité ne partage pas cette analyse. Il s'inquiète des conséquences de cette décision sur la mécanisation.

268 La direction répète qu'il n'existera plus, à partir de janvier 2018, que deux types de poignées, à savoir HRVAC  
269 et RVAC. Il n'y aura pas de poignée H. S'il est demandé, le H intégrera une poignée « toutes boîtes » HRVAC.

270 Le comité en déduit que les poignées seront systématiquement distribuées dans les commerces, soit la  
271 catégorie C.

272 La direction, sans rentrer dans les détails, répond qu'il existera, au total, cinq types de poignées. Le C a été  
273 dévoyé pour augmenter artificiellement les volumes des commerciaux. La nécessité réelle de cibler les  
274 commerces est extrêmement faible. Certaines poignées seront HRVAC et d'autres, HRVA.

275 Le comité prend note du fait qu'en 2018, ne seront plus distribuées que des poignées HRVAC et RVA, dans  
276 un souci appréciable de simplification du travail des distributeurs.

### 277 **3 – Quelles en sont les implications au plan technique et commercial ?**

278 La direction annonce que le nouveau mode de distribution sera décliné dans les outils DistriNet et Indiana. Pour  
279 les clients qui ne souhaiteraient que des distributions en A ou en V, des aides seront apportées aux  
280 commerciaux.

281 Le comité considère que les problèmes commerciaux ont été sous-estimés avec certains clients que sont les  
282 magasins de bricolage, les jardineries ou les piscinistes. MEDIAPOST distinguant les villas et les immeubles,  
283 il est à craindre qu'ils ne récupèrent les contrats. De plus, la plupart des nouveaux ensembles résidentiels  
284 incluent des logements sociaux. Comment les exclure de la liste ? Commercialement, il aurait été plus simple  
285 de vendre une distinction entre habitat vertical et habitat horizontal.

286 La direction confirme que cette solution paraissait la plus simple, mais les commerciaux ont préféré la solution  
287 à laquelle, finalement, la direction s'est ralliée.

288 Le comité s'étonne que la direction ne soit pas parvenue à imposer sa position aux commerciaux.

289 La direction rappelle que les commerciaux sont aux ordres du client. Une distribution horizontale et verticale  
290 ne répond pas aux besoins des clients. C'est à l'entreprise de s'adapter aux clients, et non l'inverse.

291 Le comité déplore que le service commercial continue à dicter sa conduite au service technique.

292 La direction fait remarquer qu'alors que les commerciaux n'avaient jamais accepté une modification du  
293 HRVAC, bientôt, il sera enfin possible de simplifier le travail des distributeurs sur le terrain.

294 **4 – INDIANA et DISTRINET = Commercialement, qu'avez-vous prévu**  
295 **comme modifications dans Ind/Dist ?**

296 **Le Comité d'Entreprise demande à ce que le Responsable du groupe de**  
297 **travail vienne nous apporter des réponses éclairées.**

298 La direction assure que les outils, actuellement en cours de développement, seront présentés rapidement.

299 Le comité rappelle que les développements informatiques sont toujours compliqués, chez ADREXO.

300 **5 – DISTRIPUB ?**

301 La direction confirme qu'au 30 septembre 2017, a été finalisée l'intégration des distributeurs de DISTRIPUB  
302 dans le payroll.

303 Le comité demande si l'ensemble des salariés, dont tous ne sont pas des distributeurs, a été intégré.

304 La direction répond par l'affirmative. Le rachat et l'intégration des salariés constituaient la première étape du  
305 projet. La deuxième étape correspondra au remplacement des outils DISTRIPUB par les outils ADREXO et  
306 le référentiel INDIANA. En janvier, une bible intermédiaire sera mise en place pour permettre une distribution  
307 conforme aux feuilles de route ADREXO. Tout sera réglé fin janvier.

308 Concernant le comité d'entreprise, le trésorier a été localisé. Il s'est engagé à fournir les documents nécessaires.

309 **6 – Demande de la scorecard actualisée à fin septembre 2017, demandé**  
310 **lors du CE de septembre.**

311 La direction transmettra aux membres du comité la scorecard de juin-juillet-août. Les résultats ont progressé  
312 de 1,7 point, passant de 92,6 % pour 337 000 réponses en 2016 à 94,3 % pour 385 000 réponses en 2017.  
313 3 régions ont progressé et ont dépassé 95 %. Seule la région PACA reste inférieure à 90 %.

314 La direction a été convoquée, la veille, par CARREFOUR, au sujet des courriers de dénonciation dont  
315 ADREXO a fait l'objet. L'entreprise a porté plainte contre les auteurs de ces courriers diffamatoires.  
316 CARREFOUR a reconnu d'immenses progrès en termes de qualité. À l'approche de l'appel d'offres, prévu en  
317 janvier 2018, ces améliorations sont cruciales et méritent que l'ensemble des personnels de terrain en soient  
318 remerciés. La direction se déclare très fière des efforts accomplis.

319 Le plafond constaté en termes de qualité s'explique par un problème RH. Les difficultés à recruter se  
320 confirment. L'entreprise manque de bras sur certains secteurs, ce qui pénalise la qualité. Il est prévu de nouer  
321 un partenariat avec Pôle Emploi pour signer d'abord une convention en PACA, puis au plan national. Sous  
322 l'égide de Pôle Emploi, l'entreprise s'est rapprochée de O2, Onet, Burger King et Carrefour, pour envisager  
323 de mutualiser les CDI à temps partiel et atteindre 35 heures de travail hebdomadaires. Cette solution permettrait  
324 de renforcer l'attractivité de l'entreprise, qui pâtit d'une mauvaise image.

325 Le comité regrette que la direction, alors qu'elle rencontre des problèmes de recrutement, licencie certains  
326 distributeurs. Il souhaite savoir où en sont les projets lancés en direction des jeunes des quartiers défavorisés.

327 La direction confirme prendre ses responsabilités en licenciant les distributeurs qui ne font pas leur travail,  
328 notamment ceux qui distribuent les imprimés à la déchetterie, ou qui ne veulent pas signer les avenants.

329 L'encadrement, comme les salariés protégés, sont susceptibles d'être licenciés s'ils ne respectent pas les termes  
330 de leur contrat. Les salariés qui volent l'entreprise depuis des années ne sont plus tolérés. Effectivement, ces  
331 décisions peuvent aboutir à un manque de distributeurs, comme c'est le cas à Nice. Quant à l'expérience First  
332 Job menés dans les quartiers, elle s'avère décevante. Non seulement il est difficile de sourcer des candidats,  
333 mais la plupart ne se présentent pas en formation. Sur ce sujet aussi, l'entreprise est confrontée à un problème  
334 d'attractivité. L'objectif de 300 contrats signés en 2017 ne sera pas rempli. Il faut espérer qu'il le sera en 2018.

335 Le comité demande quelles solutions la direction compte mettre en place pour trouver des distributeurs sur la  
336 Côte d'Azur, notamment à Nice et à Cannes.

337 La direction envisage de multiplier, dans les zones tendues, les partenariats avec Pôle Emploi et les missions  
338 locales pour l'emploi. Structurellement, l'entreprise se doit d'être plus attractive. L'outil JOB'HOPPS  
339 permettra d'améliorer l'attractivité, tout en maintenant une rémunération au temps badgé, donc, au temps de  
340 travail effectif. Petit à petit, la situation devrait s'améliorer.

341 Le comité constate qu'il est plus facile de licencier des distributeurs que des cadres. Il est regrettable que les  
342 salariés ne soient pas mieux formés. La plupart sont livrés à eux-mêmes.

343 La direction évoque, en réponse à cette problématique, la mission de référent, qui sera bientôt présentée aux  
344 instances.

## 345 **7 – PILOTE d'Alençon sur la préparation. Nouveau point par la Direction.**

346 La direction annonce que la nouvelle table, dont la photographie a été présentée au dernier CE, est  
347 opérationnelle. Les premiers retours sont positifs. Deux distributeurs la testent actuellement. Les autres, par  
348 habitude, ne souhaitent pas l'utiliser. Le CHSCT Nord se tiendra in situ le 9 novembre 2017, pour étudier les  
349 conditions de travail.

350 Le comité s'informe d'un éventuel déploiement de ces tables.

351 La direction explique que l'enjeu est de trouver une table qui soit économiquement et ergonomiquement  
352 capable de répondre aux besoins. Une fois cet outil identifié, la question du déploiement se posera.

353 Le comité souhaite savoir si la mise en place d'une table répondait à une demande explicitement formulée par  
354 les distributeurs d'Alençon. En clair, à quoi bon mettre en place un outil si les distributeurs ne veulent pas  
355 l'utiliser ?

356 La direction répond avoir pris cette décision pour répondre aux obligations de l'employeur de mettre des outils  
357 à disposition des collaborateurs.

358 Le comité regrette que l'entreprise dépense de l'argent dans des outils qui ne sont pas utilisés, rappelant que  
359 de nombreux centres sont déjà équipés de tables.

360 La direction pointe le manque d'ergonomie de la plupart des installations.

361 Le comité estime que ce dossier relève des prérogatives du CHSCT, et non du CE.

## 362 **8 – Qui gère la BDES ? Quelle est la politique d'entreprise et orientation** 363 **stratégique à 3 ans ?**

364 La direction répond que la BDES est gérée par le service juridique et social.

365 Le comité évoque des problèmes d'accès, les codes ne fonctionnant pas

366 La direction invite les élus concernés à faire remonter le problème, pour qu'il leur soit envoyé de nouveaux  
367 codes. Il est regrettable que la BDES soit aussi peu usitée. Concernant la politique d'entreprise et les  
368 orientations stratégiques à 3 ans, la direction s'avoue surprise de la question, ayant présenté, en 2016, le plan  
369 Phénix.

370 Le comité signale que le plan Phénix n'est pas intégré dans la BDES.

371 La direction l'ajoutera.

372 **9 – Quelles sont les fonctions dans la badgeuse ? (détails)**

373 **Le Comité d'Entreprise demande à ce que le Responsable de la badgeuse**  
374 **vienne nous apporter des réponses éclairées.**

375 La direction explique que, dans la badgeuse, existent des applications concernant la géolocalisation, la  
376 détermination du temps badgé et le scan des fiches de préparation pour la manutention. Une application  
377 « adressés » est en cours de développement.

378 Le comité demande si l'application de manutention est utilisée partout.

379 La direction répond que ce n'est pas encore le cas.

380 **10 – Présentation et information en vue de la consultation ultérieure du**  
381 **projet de mécanisation des poignées.**

382 La direction souligne l'importance de déterminer le niveau de mécanisation de la table. Le plan Phénix  
383 prévoyait un objectif de 60 % de production mécanisée, contre environ 15 % aujourd'hui, mais cet objectif a  
384 peut-être été fixé trop rapidement.

385 Une équipe a été mandatée pour conduire le projet Copernic de mécanisation de l'entreprise. La présentation  
386 du jour vise à en indiquer les grandes lignes aux élus. Tous les documents utiles leur seront communiqués par  
387 mail dans la foulée.

388 La mécanisation à outrance n'est pas souhaitable et nécessite une approche prudente. Le projet de mécanisation  
389 repose sur deux piliers. Le premier consiste dans l'extension des plaques à un certain nombre de périmètres  
390 opérationnels pour leur permettre d'arroser davantage de sites ADREXO. Ainsi, Sorgues pourrait étendre son  
391 rayon d'action aux PO de Vitrolles et Montpellier 2.

392 ADREXO Production, sous-utilisé, a perdu 2,7 millions d'euros en 2016 et perdra encore 1,7 million d'euros  
393 en 2017. Tant qu'ADREXO Production ne sera pas à l'équilibre, la production mécanisée coûtera plus cher  
394 que la production manuelle. L'objectif est d'augmenter l'activité d'ADREXO Production pour améliorer son  
395 chiffre d'affaires et sa rentabilité, et permettre un retour à l'équilibre. Cet objectif suppose d'ouvrir certains  
396 secteurs à la mécanisation, ce qui pose la question des machines, second pilier du projet.

397 Sur ce plan, la direction a fait un choix différent de celui de MEDIAPOST, qui a misé sur la Duplo.  
398 L'entreprise, qui possède quatre machines de ce type, n'étant pas convaincue par ce modèle économique, a  
399 souhaité tester d'autres machines utilisées au Danemark, en Allemagne ou en Suède. Selon les conclusions de  
400 cette étude, le meilleur rapport qualité/prix serait offert par Sitma.

401 Le projet de mécanisation prévoit donc l'extension des plaques à de nouveaux PO et l'installation de deux  
402 machines Sitma, dont une à Sorgues, où elle sera associée à une machine Ferag et pilotée informatiquement.  
403 Aucun système de ce type n'ayant jamais été mis en place, les cadences de production, théoriques, devront  
404 être affinées en conditions réelles et l'organisation pourra, le cas échéant, être revue. Afin d'optimiser  
405 l'utilisation des quatre Duplo, le choix a été fait de les regrouper sur un même site, sans garantie que cette  
406 expérimentation apportera les résultats espérés sur le papier. Enfin, une seconde machine Sitma sera installée  
407 à l'extérieur d'une plaque, sur un PO ADREXO, ce qui constituera une troisième expérimentation.

408 Le projet de mécanisation reposera donc sur un certain nombre de paris. En misant sur des tables plus  
409 ergonomiques et une meilleure organisation, l'entreprise estime que la préparation manuelle sera plus  
410 performante que les Duplo, la mécanisation ne faisant sens que pour les gros volumes, notamment dans le  
411 Nord et le Nord-Est.

412 Dans les détails, ce projet a pour finalité de faire passer la production mécanisée de 15 % actuellement, grâce  
413 aux trois plaques, à environ 24 %, en deux volets. Le premier volet consiste à accroître, sans machine  
414 supplémentaire, le périmètre d'action des plaques de Corbas et de Sorgues. Le second volet consiste à rajouter  
415 des machines Sitma.

416 Le périmètre de Sorgues sera étendu à Vitrolles et Montpellier 2. Grâce à l'ajout de la machine Sitma, Sorgues  
417 pourra également servir les PO de Toulon et de Manosque. Sans machine supplémentaire, le périmètre  
418 d'activité de Corbas sera étendu aux PO de Grenoble et Bourg-en-Bresse et le périmètre de Gargenville sera

419 étendu au PO de Mitry-Mory. La seconde machine Sitma sera installée le PO ADREXO de Strasbourg. Les  
420 quatre machines Duplo seront regroupées à Valenciennes.

421 La séance du jour marque le point de départ de la procédure d'information consultation. Avant que le CE rende  
422 son avis, les trois CHSCT concernés seront consultés sur l'impact de ce projet sur les conditions de travail.

423 Le comité redoute que ce projet de mécanisation masque un PSE. Les représentants du personnel ne le  
424 toléreront pas.

425 La direction dément qu'à l'époque, l'installation des plaques ait caché un PSE, aucun salarié n'ayant quitté  
426 l'entreprise.

427 Le comité demande si le fait de réduire le ciblage en passant à deux types de poignées augmentera les cadences  
428 des machines actuelles.

429 La direction le confirme. L'augmentation des cadences aura un impact positif sur les capacités de traitement,  
430 ce qui permettra d'accueillir de nouveaux PO sur les plaques mécanisées actuelles. La réduction du nombre de  
431 poignées a été prise en compte dans l'objectif visé de 24 % de production mécanisée.

432 Le comité souhaite savoir si les préparateurs seront formés à l'utilisation des machines, ou réorientés vers la  
433 distribution.

434 La direction répond que le maximum sera fait sur chacun des sites où des machines seront installées pour  
435 intégrer le personnel sur ces équipements, notamment par le biais de formations.

436 Le comité estime que la mécanisation peut apporter une réponse à la pénurie de distributeurs, à condition de  
437 mécaniser en priorité les centres qui sont aujourd'hui en difficulté, à l'exemple de Nice.

438 La direction fait remarquer que c'est la raison pour laquelle une Duplo a été implantée à Nice depuis deux  
439 semaines, bien que cette solution ne soit pas la meilleure sur le plan économique.

440 Le comité signale que la machine de Nice ne fonctionne pas.

441 La direction vérifiera cette information. La mécanisation s'ajoute aux actions menées en faveur du  
442 recrutement. Concernant les conditions de travail, un groupe de travail a été lancé sur l'amélioration des outils  
443 du distributeur, notamment les caddys. La mauvaise qualité des caddys a été unanimement dénoncée. De  
444 nouveaux caddys, plus solides et plus ergonomiques, sont à l'étude. Dans l'attente, les commandes ont été  
445 retardées, pour éviter de commander des caddys inadaptés. Cette décision a généré une pénurie de caddys dans  
446 le réseau. 2 000 caddys d'un nouveau modèle ont été reçus en septembre. Ils seront prochainement déployés.  
447 Malheureusement, ils sont encore trop lourds.

448 Le comité regrette que les avis techniques remontant du terrain ne soient jamais pris en compte pour améliorer  
449 le matériel, alors que la mauvaise qualité et la rareté de ce dernier pénalisent le recrutement de nouveaux  
450 distributeurs. ADREXO a malheureusement tendance à privilégier du matériel low-cost, contrairement à  
451 MEDIAPOST.

452 La direction répond que les nouveaux caddys arrivés fin septembre ont été validés à la fois par les services  
453 techniques et par les distributeurs. Ils sont plus lourds et plus solides que les précédents.

454 Le comité considère que l'information sur le projet de mécanisation ne débutera qu'à réception des documents.

455 La direction assure que les documents seront envoyés dans la journée.

456 Le comité s'interroge sur l'aspect social du projet.

457 La direction renvoie aux documents. Depuis la première vague de mécanisation, et en dépit d'une érosion des  
458 effectifs concernés, le sujet des préparateurs - distributeurs reste problématique. La mécanisation détruit des  
459 emplois manuels et en crée d'autres. 80 ETP sont prévus pour faire fonctionner les machines. Des propositions  
460 de reconversion seront donc faites à certains collaborateurs.

461 L'esprit du projet n'est pas celui d'une mécanisation massive qui pourrait aboutir à un PSE. Telle qu'elle est  
462 imaginée, la mécanisation devrait s'avérer relativement indolore pour le personnel.

463 Le comité demande si le personnel chargé de faire tourner les machines sera recruté en externe ou en interne,  
464 et sous quel statut. Par ailleurs, quel sera le lien entre les sites de Gargenville et Mitry-Mory ?

465 La direction répond que la priorité sera accordée aux reconversions internes. Si des compétences font défaut,  
466 elles seront recrutées en externe. Le personnel de Gargenville ne sera pas envoyé à Mitry-Mory. Le statut des  
467 personnels n'est pas défini, à date.

468 Le comité souhaite savoir si les 14,6 % évoqués correspondent aux poignées sorties ou aux poignées  
469 conformes. Par ailleurs, le fait que Gargenville se charge de la mécanisation pour Mitry-Mory risque de poser  
470 des problèmes de transport et de délais, les deux sites étant à l'opposé de la région parisienne, où les conditions  
471 de circulation sont difficiles.

472 La direction répond que les 14,6 % correspondent aux poignées sorties. L'ambition de réaliser une poignée  
473 unique est réelle. Plusieurs causes expliquent que des documents sortent de la poignée mécanisée, notamment  
474 le retard de livraison du client et les documents actuellement non mécanisables par la machine Ferag. À  
475 l'inverse, il existe très peu de documents qu'une machine Sitma n'accepte pas. Ce projet vise donc à livrer un  
476 produit 100 % fini.

477 Le comité constate que la direction reconnaît que la qualité des PO mécanisés n'est pas à la hauteur des PO  
478 non mécanisés.

479 La direction estime impossible de comparer les deux. L'ambition est de réussir à obtenir, par mécanisation,  
480 100 % de poignées complètes. Le choix que Gargenville livre Mitry-Mory a été pris pour des raisons  
481 économiques. Gargenville ordonnancera sa production pour respecter les horaires de livraison, quitte à livrer  
482 Mitry-Mory avant d'autres sites.

483 Le comité s'étonne que Corbas fabrique pour les sites parisiens, avant les sites lyonnais.

484 La direction explique que lorsque Corbas fabrique pour Gargenville, ce qui n'arrive qu'à quelques reprises  
485 dans l'année, c'est parce que ce site est en difficulté auquel cas, il est logique qu'il passe avant. Grâce à la  
486 mécanisation, les cadences de Gargenville augmenteront suffisamment pour absorber le site de Mitry-Mory.

487 Le comité, au regard des difficultés structurelles de recrutement qui se posent à Gargenville, suggère de  
488 déplacer cette plateforme, dont ADREXO est locataire.

489 La direction indique avoir réfléchi à cette option, non retenue pour des questions de coût et parce qu'un  
490 déménagement supposerait un arrêt de l'activité durant six mois.

491 Le comité souhaite connaître le calendrier de formation à la mécanisation, ainsi que la liste des PO proches de  
492 Valenciennes qui seront mécanisés.

493 La direction répond que Valenciennes produira pour lui-même et pour ses relais. Le calendrier du projet figure  
494 dans le document qui sera transmis dans la journée.

495 Le comité rappelle que 12 000 chariots sont en circulation, pour lesquels se pose un problème de housses  
496 permettant de protéger les imprimés publicitaires de la pluie.

497 La direction répond que le sujet des sacoches est à l'étude.

498 Le comité demande s'il est prévu d'agrandir la plateforme de Sorgues pour qu'elle puisse stocker les OD de  
499 Manosque, Vitrolles et Montpellier 2.

500 La direction répond qu'il n'est pas prévu d'agrandir, mais d'installer des racks pour gagner en capacité de  
501 stockage vertical.

502

503

504

505

506 **Retour aux points concernant la politique sociale de**  
507 **l'entreprise :**

508 **2 – Information et consultation du CE sur le projet de licenciement pour**  
509 **faute d'un salarié protégé, Monsieur Olivier Soulier (12h20)**

510 *Les votants sont au nombre de 17 personnes : Leonardo MILONE (Secrétaire - FO), Vanessa MARY*  
511 *(Secrétaire adjointe - CFDT), Jacques COMETS (Trésorier – CFE-CGC), Salim HENOUDA (Trésorier*  
512 *adjoint - CAT), Abdelaziz BENZIADA (FO), Guy BONNAFOUS (CFTC), Najib BOUSLIM (CGT),*  
513 *Stéphane BUGADA (CFTC), Pascal EHLINGER (FO), Pascal MACAREZ (CAT), Didier PISTONE (CFDT),*  
514 *Régis SOUAÏLLE-JACQUES (FO), Catherine TAHAI (CGT), Josué THIBOUT (CGT), Louis VELARD (FO),*  
515 *Philippe VIROULET (CAT), Pascal GRENOUILLOUX.*

516 *Le projet de licenciement pour faute d'un salarié protégé, M. Olivier SOULIER, recueille 11 voix favorables,*  
517 *3 abstentions et 3 voix défavorables.*

518

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

521

522 **1 – Montant des investissements pour l'activité colis par poste**  
523 **comptable, durée d'amortissement**

524 **2 – Nombre d'autodéclaratifs et impact financier, vs N-1 sur les secteurs,**  
525 **% vs utilisation badgeuse, état des discussions avec l'URSSAF à ce sujet**

526 **3 – État des refacturations HOPPS et autres sociétés du Groupe**

527 **4 – Consommation provisions 2017**

528 **5 – État des montants des salaires des permanents par catégorie,**  
529 **comparaison vs 2016, même période**

530 **6 – État des provisions pour risque (CPH, etc.)**

531

532 *La direction a envoyé l'ensemble des réponses aux membres du CE et/ou à l'expert désigné, à savoir le Cabinet*  
533 *Cibelly. Le comité confirme les avoir reçues.*

534

535 **7 – Demande de l'état de refacturation ADREXO à CIBLEO dans le cadre**  
536 **d'OPS**

537 • **Demande du détail de la Facturation (26 000€) et refacturation entre**  
538 **ADREXO et CIBLEO**

539

540 La direction transmettra le détail aux élus dès que possible, par mail.

541 Le comité suppose qu'un zéro a été oublié, tant la somme de 26 000 euros semble faible.

542 La direction apporte un complément d'information sur ADREXO COLIS. Un déploiement sera prochainement  
543 mis en place dans la Drôme et dans le XV<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Le XI<sup>e</sup> arrondissement de Paris sera  
544 déployé dans la foulée. Des CCL et des chauffeurs livreurs seront recrutés sur ces sites, d'abord en interne  
545 puis, si nécessaire, en externe. Le souhait serait d'ouvrir ces sites mi-novembre, à condition que les effectifs  
546 soient au complet.

547

548 **Point divers**

549 \*

550 La direction annonce qu'aucun salarié ne paiera de cotisation de base pour la mutuelle sur les trois derniers  
551 mois de l'année. Les garanties seront bien évidemment maintenues. Les options resteront payantes.

552 Les conditions tarifaires devraient être meilleures en 2018. Pour le quatrième trimestre 2017, le taux de  
553 prévoyance sera plus bas, mais uniquement pour les salariés permanents.

554 Ces éléments seront communiqués aux salariés avec leur bulletin de salaire.

555 \*

556 Le comité informe les élus que les chèques cadeaux, à hauteur de 70 euros, arriveront dans les agences d'ici la  
557 fin du mois de novembre.

558

559 *La séance est levée à 13 heures.*

560

561 **Le Président**

**Le Secrétaire**

562

563

564 N.B. : Ce procès-verbal a été rédigé par la société Codexa ([www.codexa.fr](http://www.codexa.fr)) puis vérifié et complété par les  
565 membres de l'instance sous la responsabilité du Secrétaire de séance.