

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI  
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 27 AVRIL 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER  
M. Jean- Marc BO  
M. Thierry BOUR JAMES  
Mme Delphine CHARDON  
M. Quentin DUFAUT  
M. Christopher LOUMEAU  
M. André PAUVISSE VATRA  
M. Jean Paul TRESCARTES

Membres élus suppléants présents :

M. Cyril DOS SANTOS  
M. Pascal PACHOD  
M. Christian PEYRARD

\*\*\*

Mme Nathalie CLAVIER (RS CFE-CGC)

\*\*\*

Excusé.e.s :

M. Nicolas BERTIN  
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)  
Mme Carine FOULIÉ

\*\*\*

Absent :

M. Steven LEMOINE

\*\*\*

**Ordre du jour :**

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 29 mars 2023
2. Informations de la Direction
  - Effectifs
  - Sociétés extérieures
  - Compte-rendu social du mois de mars
3. Situation financière du CSEE
4. LAC
5. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail (cf. annexe)
  - **Suite au communiqué sur les résultats annuels 2022 du groupe Casino :**  
A la fin de celui-ci, il est dit

## Priorités 2023 en France

### Efficiences opérationnelles et développement

- **Plan de baisse des stocks : -190 M€ dès le premier semestre** compensant le surstock fin 2022
- Nouveau plan de **réduction des coûts : -250 M€** dans les enseignes de distribution
- Accélération du **plan d'expansion en proximité : +1 000 magasins** représentant un niveau supérieur à **500 M€ de volume d'affaires** en année pleine

### Désendettement

- Finalisation du **plan de cession en France : 400 M€** avant fin 2023
  - Poursuite de la **monétisation** d'actifs en Amérique latine
  - **Baisse de la dette**
    - Les 250 M€ d'économies seront pris dans quels domaines d'activités ?
      - 1 - Enseignes non profitables ?
      - 2 - Services Centraux ? DSI ?
    - Va-t-il y avoir une réduction des effectifs ?
      - Des départs accompagnés ?
      - Un Plan Social ?
      - Des départs avec Rupture Conventionnelle ?
      - Licenciements ?
    - Est-il envisagé une mutualisation des services informatiques (DCF DSI et autres DSI du groupe) ?
    - Il y a presque 4 mois de passé depuis l'annonce de ces réductions et il ne reste que 8 mois pour finaliser les 250 M€ d'économies. Quelles sont les réductions déjà réalisées depuis janvier 2023 ?
- **Rachat des trimestres :**
- le rachat des trimestres à 50% payé par casino est-il toujours dans les accords ? Si non depuis quand ?
- **Projet GCP :**
- Pouvons-nous avoir un retour suite aux discussions du 07/04 concernant le projet GCP ?
  - Quel sont les futurs jalons et quel est l'avancement actuel ?
- **Prime sur objectif annuelle :**
- Des services de la DM ont noté les évaluations sur une base de 110%
- Comment est-ce possible que la DIP ne soit pas au même niveau d'évaluation que la DM (aucun service dans le même cas) ?
- **Entretien annuel : CASH Flow opérationnel (Ebitda + Apco + Capex)**
- L'année dernière, après la fin des entretiens, il a été demandé aux managers d'ajouter cet objectif quantitatif à hauteur de 10% sans qu'aucun critère quantifiable n'ait été défini et communiqué pour l'année 2022.
- Cette année, lors du bilan de l'année 2022, malgré plusieurs relances durant la période des entretiens, les objectifs sur ce critère ne sont toujours pas connus. Début avril 2023, donc après la clôture des entretiens, il a été annoncé à certains que l'objectif n'a pas été réalisé.
- Selon quels critères ?
  - Est-ce légal de pénaliser les salariés sur un objectif non quantifié, non défini, non communiqué ?
  - Suite à ces changements de dernières minutes serait-il possible de fournir à chaque salarié les objectifs réalisés finaux ?

Nous demandons à avoir une copie de l'entretien à la validation du N+1.

- En complément, pourrions-nous avoir une réponse concernant l'accord NAO sur la partie retraite complémentaire posée lors du précédent CSEE ?

## 6. Calendrier social 2023

### 1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 29 mars 2023

Avant de démarrer la réunion, L. Delaire rappelle que cette instance va être renouvelée au mois de juin, suite aux prochaines élections. Il propose que tous les participants déjeunent ensemble à l'issue de la réunion du mois de mai.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 29 mars 2023 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité, J.P. Trescartes s'abstient.

J.M. Bo indique que les questions ont été posées avant les articles de presse. Il souhaite alerter la direction sur les inquiétudes des salariés. Les collaborateurs ont besoin de communication. Il espère que les prochaines informations seront positives et motivantes.

N. Clavier souligne le peu de considération de la direction vis-à-vis de ses collaborateurs.

L. Delaire reconnaît que le groupe se trouve dans une période complexe. C. Loumeau observe que la période est complexe depuis de nombreuses années, le problème est le manque de communication.

L. Delaire précise que des discussions sont en cours, et qu'il est donc impossible de trop communiquer.

T. Bour James demande la mise en place d'un PSE, L. Delaire répond que ce n'est pas d'actualité.

C. Dos Santos indique que ce n'est pas la première fois que Casino s'associe avec un autre distributeur, et une des 2 enseignes avait disparu. Est-ce que c'est le futur de Casino ?

L. Delaire répond qu'il faut envoyer des signaux forts au marché. Les différentes annonces démontrent que les choses bougent, même si nos marges de manœuvre sont réduites. Le Groupe est sous le feu des projecteurs, il va falloir être solide tous ensemble.

D. Chardon invite les membres du CSEE à lire les derniers articles d'O. Dauvers qui vulgarisent les dernières informations. C. Loumeau regrette que les informations proviennent en premier de l'extérieur. Il souhaiterait que L. Ballet-Thouble ou la remplaçante de T. Schuler prenne la parole face aux salariés.

L. Delaire prend note de cette demande et prend également l'engagement de faire une réunion extraordinaire si besoin, et s'il avait des éléments à communiquer.

C. Dos Santos ajoute que tous les collaborateurs ont envie de se battre, mais il est important de savoir pourquoi.

T. Bour James indique que ce sont les magasins qui ont le plus peur, car Intermarché est moins bien que Casino. L. Delaire indique que ce n'est pas le retour qu'il a du terrain.

Concernant les demandes de PSE ou de RC, L. Delaire précise qu'on ne peut pas faire partir des collaborateurs sous peine de mettre en péril le travail de la DSI. D. Chardon demande si les embauches validées sont remises en cause. L. Delaire répond par la négative, les annonces validées sont toujours valables. T. Bour James indique qu'il est toujours possible d'interrompre une période d'essai, L. Delaire répond que ce n'est pas son mode de fonctionnement.

T. Bour James indique qu'une réunion extraordinaire du CSEC est prévue, mais seuls les syndicats auront d'éventuelles informations, il serait bien que la Direction fasse une communication aux salariés à l'issue de la réunion.

Suite au dernier CSEE, L. Delaire reprend le point RGPD de Campus. Il a eu plusieurs réunions avec Campus et le prestataire qui gère la plateforme.

Chaque mise à jour de cette plateforme supprime les demandes d'anonymisation. Campus disposant de la liste des collaborateurs qui ont souhaité être anonyme, Campus propose de notifier ces collaborateurs afin qu'ils puissent se rendre anonymes à nouveau dès que la consigne a été supprimée.

J.M. Bo estime que cette proposition est surprenante d'un point de vue informatique. J.P. Trescartes indique que Campus doit se mettre en conformité. L. Delaire répond que c'est la demande qui a été faite au prestataire.

### 2. Informations de la Direction

#### 2.a – Ajustement d'organisation : Direction Fonctions Support / Centre de compétences SAP

S Melot intervient pour préparer sa nouvelle organisation.



Ajustement d'organisation :  
Direction Fonctions Support / Centre de Compétence SAP

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

En préambule, S. Melot rappelle qu'il a deux départs prochains en retraite dans son équipe. Il était important de revoir son organisation.

D. Mure couvrait 2 périmètres : la gestion des immos et le reporting BW.

Concernant la gestion des immos, N. Nitcheu s'est porté volontaire pour travailler sur ce périmètre, il est maintenant complètement opérationnel. Il a de plus émis le souhait de changer d'équipe, il sera donc rattaché à R. Daunizeau.

S. Melot précise également que R. Daunizeau est en capacité de suppléer N. Nitcheu si nécessaire car D. Mure a établi de nombreuses procédures.

R. Daunizeau a également émis le souhait de plus travailler sur la partie SAP.

Concernant le reporting BW, il est transféré dans l'équipe de L. De Reals.

Q. Dufaut demande pourquoi D. Mure figure toujours sur l'organigramme, S. Melot répond qu'il n'est pas encore parti.

J.M. Bo observe qu'il y a une personne de moins à l'effectif, C. Dos Santos s'inquiète de la charge de travail des collaborateurs restants. S. Melot rassure les élus, il met cette organisation en place après avoir consulté les équipes et plus précisément la charge de travail. Certains collaborateurs ont confirmé qu'ils pouvaient prendre plus de charge.

J.M. Bo indique qu'il va falloir prévoir une embauche pour compenser les départs. L. Delaire répond qu'il y a actuellement 2 recrutements en attente chez S. Melot.

J.M. Bo demande si la charge syndicale de N. Nitcheu a été prise en compte dans cette nouvelle organisation. J.M. Bo rappelle que N. Nitcheu a déjà une activité syndicale. T. Bour James observe que l'activité syndicale n'est pas prise en compte dans la charge de travail dans toutes les équipes. Certains collègues font même des remarques désobligeantes à certains élus. L. Delaire rappelle qu'il ne faut pas hésiter à venir le voir en cas de problème.



## Direction Fonctions support / Centre de compétence SAP

- **Changement dans l'équipe Comptabilité amont**
  - **Départ d'un collaborateur en retraite sur T2 2023**
    - Besoin de le remplacer et de redistribuer les rôles pour permettre d'absorber la charge de travail au niveau de l'équipe
    - Un collaborateur formé chez SAP sur la Gestion des Immobilisations et maintenant opérationnel
    - Un transfert de compétences sur le reporting BW en cours d'achèvement
  - **Souhait exprimé par le manager de l'équipe de s'investir sur SAP**
- **Changement dans l'équipe Référentiel SAP**
  - **Départ d'une collaboratrice en retraite sur T2 2023**
    - Recrutement en cours
- **Changement dans l'équipe Comptabilité Générale & Auxiliaire**
  - Répondre au souhait d'un collaborateur de changer d'équipe et de prendre le périmètre de la Gestion des Immobilisations

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



## Direction Fonctions support / Centre de compétence SAP

- **L'équipe Comptabilité Amont devient Comptabilité Proxi & Trésorerie**
  - **Nouveau socle applicatif Compta Proxi**
    - Go live Avril 2023 de la nouvelle application CGM Compta Gérant Mandataire suite à la rationalisation des chaînes RSU / CSU
    - ISU : Inventaire Proxi
  - **Prise en charge de l'activité Trésorerie (SAP FICO)**
  - **Maintien de l'activité Gestion des Immobilisations (SAP AA)**
- **L'équipe Outils de Gestion Magasin devient Outils Marge & Gestion magasins**
  - **Regrouper au sein d'une même équipe les problématiques de gestion de la Marge, qu'elles soient Amont ou Aval (MargeX).**
  - **Rattachement d'une collaboratrice en charge de la Marge Amont**
- **L'équipe Contrôle de Gestion devient Contrôle de Gestion & Reporting**
  - **Constitution d'un pôle Reporting financier au sens large**
    - BW sur Comptabilité, Jedox sur le Contrôle de Gestion et HFM en Consolidation Financière

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

## 2.b – Effectifs

	MARS 2023	FEVRIER 2023
<b>Effectif équivalé temps plein (ETP)</b>	<b>282.80</b>	<b>283.80</b>
dont stagiaires	/	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	12	13
dont temps pleins (CDI uniquement)	246	246
dont temps partiels (CDI uniquement)	24.80	24.80

	MARS 2023	FEVRIER 2023
<b>Effectif en valeur absolue</b>	<b>289</b>	<b>290</b>
dont temps partiels	31	31
⇒ <i>dont femmes à temps partiels</i>	25	25
⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	6	6
CDI	277	277
⇒ dont hommes	211	211
⇒ dont femmes	66	66
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	21	21
⇒ dont cadres (CDI)	256	256
CDD (dont alternants : CA et CP)	12	13
Stagiaires	/	/

	MARS 2023	FEVRIER 2023
<b>Entrées</b>	/	1 CDI
<b>Départs</b>	1 alternant	1 CDI (Mutation)

<b>Intérim</b>	MARS 2023	FEVRIER 2023
Nombre de Contrats	/	/
dont hommes	/	/
dont femmes	/	/
dont nombre de journées de travail effectuées	/	/
Motifs (°)	/	/
<b>Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social</b>	<b>30</b>	<b>33</b>
dont hommes	17	21
dont femmes	13	12
dont nombre de journées de travail effectuées	430	380

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

CA = Contrat d'apprentissage / CP = Contrat de professionnalisation

**2.c – Sociétés extérieures**

HORS FORFAITS	janv.-22	févr.-22	mars-22	avr.-22	mai-22	juin-22	juil.-22	août-22	sept.-22	oct.-22	nov.-22	déc.-22
NOMBRE DE SOCIETES	11	15	16	21	18	16	19	18	16	16	17	28
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	403	410	919	1 250	967	839	1 286	939	1 549	1 265	1 551	2 374

HORS FORFAITS	janv.-23	févr.-23	mars-23	avr.-23	mai-23	juin-23	juil.-23	août-23	sept.-23	oct.-23	nov.-23	déc.-23
NOMBRE DE SOCIETES	8	7	13									
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306	244	1 118									

**2.d – Compte-rendu sociale du mois de mars**

▪ **ETAT SANITAIRE**

12	malades (hors AT)	contre	16	En Février 2023
	Dont 4 absents de plus de 30 jours	contre	3	En Février 2023
	Représentant 158 jours de maladie	contre	212	En Février 2023
0	arrêt pour congé maternité	contre	0	En Février 2023
0	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Février 2023
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Février 2023

▪ **ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET**

RAS


▪ **MEDECINE DU TRAVAIL**

**8 visites médicales**

- 6 visites « occasionnelle à la demande du médecin »
- 0 visite « occasionnelle à la demande du salarié »
- 0 visite « de pré-reprise »
- 1 visite « de reprise »
- 1 visite « VIP Médicale (périodique / embauche) »

L. Delaire indique qu'il y a eu une importante intervention de nettoyage dans l'espace de l'équipe de F. Deramaix. Il profite de son intervention pour rappeler qu'il est interdit de bloquer les systèmes d'aération avec du scotch. Il y a de gros risques d'incendie.

### 3. Situation financière du CSEE



Situation financière du CSEE	
■ COMPTE FONCTIONNEMENT :	
• Ancien Solde :	49.264,33 €
• Solde :	49.264,33 €
■ Aucun mouvement	
■ COMPTE ACTIVITÉ :	
• Ancien Solde :	94,67 €
• Solde :	94,67 €
■ Aucun mouvement	

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

L. Delaire indique qu'il n'a pas vu passer le mouvement lié à l'organisation des petits déjeuners. J.M. Bo confirme qu'il y a un problème de facturation car le CSEE de la DSI n'a pas de compte client, la prestation est en attente.

M. Delaire demande au CSEE de prévoir cette dépense dans les comptes avant la fin de l'actuelle instante. C. Loumeau propose de provisionner cette dépense.

J.P. Trescartes demande à L. Delaire s'il a reçu le PV de la Commission Restaurant, L. Delaire répond par l'affirmative.

J.P. Trescartes demande s'il serait possible de présenter ce document lors de la prochaine réunion. L. Delaire le note.

V. Bénier intervient pour préciser qu'un collaborateur qui quitte le Groupe ou une société affiliée au LAC doit impérativement solder ses cartes cadeaux sur HelloCSE. Un email dans ce sens a par ailleurs été adressé à toutes les personnes qui quittent la DSI fin avril.

L. Delaire demande si le dépôt de plainte de la section Bricolage a été fait, C. Loumeau confirme que c'est fait. V. Bénier ajoute que la section doit racheter le matériel, faire passer la facture au LAC qui la transmettra à F. Ferrand.

### 4. LAC

Les PV du CSEE sont désormais publiés et disponibles sous Casweb – Les Ressources Humaines – Innovation & Relations sociales Groupe – Intranets Relations Sociales / DCF - DCF DSI – PV des réunions du CSEE.

Le dernier PV est également disponible sous Casweb – Communautés Métiers – Systèmes d'Informations – Rubrique News.

Les PV du LAC sont désormais publiés et disponibles sous HelloCSE.



### ➤ Suite au communiqué sur les résultats annuels 2022 du groupe Casino :

A la fin de celui-ci, il est dit

## Priorités 2023 en France

### Efficiences opérationnelle et développement

- **Plan de baisse des stocks : -190 M€ dès le premier semestre** compensant le surstock fin 2022
- Nouveau plan de **réduction des coûts : -250 M€** dans les enseignes de distribution
- Accélération du **plan d'expansion en proximité : +1 000 magasins** représentant un niveau supérieur à **500 M€ de volume d'affaires** en année pleine

### Désendettement

- Finalisation du **plan de cession en France : 400 M€** avant fin 2023
- Poursuite de la **monétisation** d'actifs en Amérique latine
- **Baisse de la dette**

L. Delaire indique que ce point a déjà été largement abordé en début de réunion suite aux récentes annonces.

- Les 250 M€ d'économies seront pris dans quels domaines d'activités ?
  - 1 - Enseignes non profitables ?
  - 2 - Services Centraux ? DSI ?

Il n'y a pas de plan détaillé. On peut néanmoins rappeler la réduction des baux, les mesures énergétiques prises.

- Va-t-il y avoir une réduction des effectifs ?
  - Des départs accompagnés ?
  - Un Plan Social ?
  - Des départs avec Rupture Conventionnelle ?
  - Licenciements ?

L. Delaire répond par la négative.

- Est-il envisagé une mutualisation des services informatiques (DCF DSI et autres DSI du groupe) ?

Il y a des études en cours sur la mise en place de synergie entre les enseignes. T. Bour James indique que cela signifie réduction de personnel. L. Delaire répond que ce n'est pas le sens de ces propos. C. Loumeau rappelle qu'on avait déjà mutualisé les services informatiques de Casino avec ceux de Monoprix. Puis que Monoprix avait souhaité récupérer son informatique technique. Il y a donc des équipes similaires des 2 côtés.

- Il y a presque 4 mois de passé depuis l'annonce de ces réductions et il ne reste que 8 mois pour finaliser les 250 M€ d'économies. Quelles sont les réductions déjà réalisées depuis janvier 2023 ?

L. Delaire indique qu'il n'a pas de situation à date.

L. Delaire indique qu'il y a une forte pression sur les équipes Achats pour renégocier les contrats.

J.M. Bo est choqué qu'il n'y ait pas de plan mis en face de ces annonces d'économies. N. Clavier indique que dans tous les cas la direction doit veiller à ne pas s'exposer à un délit d'entrave. L. Delaire précise que chaque enseigne est challengée, et que toutes les enseignes ne vont pas faire la même chose.

C. Dos Santos demande ce qu'il advient de LP car les magasins passent sous enseigne Aldi. L. Delaire répond que les magasins ont été vendus, mais pas la marque. On peut notamment la retrouver dans les corners. C. Loumeau ajoute qu'Aldi a repris uniquement les magasins qui fonctionnaient.

### ➤ **Rachat des trimestres :**

- le rachat des trimestres à 50% payé par casino est-il toujours dans les accords ? Si non depuis quand ?

Cette disposition n'apparaît plus dans les NAO depuis 2022. C. Loumeau souhaiterait que cette mesure soit reprise dans les prochains NAO car c'est très intéressant pour les collaborateurs : participation du Groupe + déduction des impôts.

### ➤ **Projet GCP :**

- Pouvons-nous avoir un retour suite aux discussions du 07/04 concernant le projet GCP ?
- Quel sont les futurs jalons et quel est l'avancement actuel ?

L. Delaire précise que pour l'instant les 3 grands projets sont suspendus. Il y a des discussions actuellement entre le Groupe Casino et Google concernant principalement la consommation. Cependant, il n'est pas possible de plus entrer dans les détails car les négociations sont en cours. C. Loumeau regrette cependant qu'il faille poser une question au CSEE pour avoir des réponses. Il serait souhaitable que les équipes soient informées. L. Delaire indique qu'il a fait une demande dans ce sens.

N. Clavier précise que si le détail des discussions ne peut pas être divulgué, il faudrait à minima informer les collaborateurs que des discussions sont en cours, que le projet n'est pas abandonné. J.M. Bo appuie cette position, il pense que ce serait mieux pour le moral des collaborateurs. L. Delaire ajoute que ce sujet est prioritaire pour L. Ballet-Thouble.

La bonne nouvelle est que nous avons obtenu un nouveau budget Crédit formation pour les collaborateurs.

T. Bour James demande ce qui se passe pour les petits projets. L. Delaire répond qu'ils continuent, la suspension des 3 gros projets est un signal d'alerte pour Google.

### ➤ **Prime sur objectif annuelle :**

Des services de la DM ont noté les évaluations sur une base de 110%

- Comment est-ce possible que la DIP ne soit pas au même niveau d'évaluation que la DM (aucun service dans le même cas) ?

L. Delaire demande des éclaircissements sur ce point. C. Loumeau répond que certains managers dans les équipes de la DDA ont surévalués les membres de l'équipe pour qu'ils aient 100 % après les résultats Groupe.

L. Delaire indique qu'il aurait fallu dire « Tenter de noter », il a vérifié toutes les feuilles de route et les notations, et revu tous les chefs de service concernés. La pondération totale des objectifs qui apparaît sur le fichier Excel doit être à 100 %.

Bien évidemment, un taux d'atteinte peut être supérieur si le collaborateur a surperformé.

L. Delaire ajoute également que le taux d'atteinte de la DSI est supérieur à la majorité des BU. Pour information, le fichier a également été présenté à Magali Daubinet.

Après une dernière vérification avec les membres du Codir, le fichier a été adressé au CSP Paie sur les bases du Groupe.

D. Chardon souhaite préciser que c'est peut-être le cas dans certaines équipes, mais pas dans toute la DDA.

Elle demande également comment la communication va être faite auprès des collaborateurs qui n'avaient pas le bon pourcentage de pondération. L. Delaire répond que ce sera aux managers de communiquer.

J.P. Trescartes indique qu'il ne sait toujours pas de quel fichier Excel nous parlons. Il ne l'a jamais vu, c'est un « fantôme » pour lui.

L. Delaire répond que ce fichier excel est un calculateur avec la rémunération du collaborateur, tous les objectifs de la feuille de route ainsi que les taux d'atteinte. Une fois complété, le document permet d'obtenir le montant du bonus alloué. Pour l'année 2022, il va demander aux managers d'imprimer cette feuille de route, de la signer, de la faire signer au collaborateur, d'en remettre une copie au collaborateur et d'en adresser un exemplaire à la RH pour archivage. Pour 2023, les objectifs ont été saisis dans HR Process, on fera une extraction de ces feuilles de route.

J.P. Trescartes a noté que le fichier avait été présenté à Magali Daubinet et que la DSI figurait sur le haut du panier. Il précise cependant que les autres collègues ont des objectifs chiffrés très difficiles à atteindre, alors que ce n'est pas le cas à la DSI.

J.M. Bo ajoute que les collaborateurs n'ont aucune trace de leurs objectifs. Ils peuvent être modifiés sans information. C. Loumeau remarque que, de même, si un projet est arrêté, les objectifs ne sont pas modifiés. J.P. Trescartes indique que les pondérations doivent pouvoir être changées en cas de suspension ou d'arrêt de projet.

### ➤ **Entretien annuel : CASH Flow opérationnel (Ebitda + Apco + Capex)**

L'année dernière, après la fin des entretiens, il a été demandé aux managers d'ajouter cet objectif quantitatif à hauteur de 10% sans qu'aucun critère quantifiable n'ait été défini et communiqué pour l'année 2022.

Cette année, lors du bilan de l'année 2022, malgré plusieurs relances durant la période des entretiens, les objectifs sur ce critère ne sont toujours pas connus. Début avril 2023, donc après la clôture des entretiens, il a été annoncé à certains que l'objectif n'a pas été réalisé.

- Selon quels critères ?
- Est-ce légal de pénaliser les salariés sur un objectif non quantifié, non défini, non communiqué ?
- Suite à ces changements de dernières minutes serait-il possible de fournir à chaque salarié les objectifs réalisés finaux ?

Nous demandons à avoir une copie de l'entretien à la validation du N+1.

L. Delaire demande des éclaircissements sur ce point. J.P. Trescartes veut parler de l'objectif « Ebitda » rajouté l'année dernière dans les objectifs personnels des collaborateurs. Il ajoute que ceux-ci n'ont aucun levier sur cet objectif. J.M. Bo ajoute que cet ajout est un « cheval de bataille » à la DSI. C'est une pondération de 10 % prise sur les objectifs personnels. Il est choquant qu'il n'apparaisse pas dans les objectifs Groupe.

I. Sénéchal rappelle que cette question a déjà été posée en avril 2022. L'objectif dont on parle concerne la société DCF, il n'a donc pas à apparaître dans les objectifs Groupe. L. Delaire indique que c'est la décision de l'employeur.

N. Clavier demande quelle période est couverte par la feuille de route. L. Delaire répond qu'il s'agit de l'année civile. N. Clavier relève que la feuille de route de l'année civile est connue seulement en avril, ce qui est dommage.

C. Loumeau observe que les objectifs sont communiqués au mois de mars. L. Delaire répond qu'un collaborateur n'attend pas le mois de mars pour connaître ses objectifs.

T. Bour James indique qu'environ 30 % du travail ne figure pas dans les objectifs principalement à la DIP.

D. Chardon répond qu'il faut échanger avec son manager sur les objectifs pour être d'accord, il ne faut pas subir, et aller voir la DRH en cas de problème.

L. Delaire demande aux collaborateurs de ne pas se braquer, il faut discuter avec son manager, c'est un exercice difficile pour lui également. Il demande également aux élus de s'exprimer au nom de la DSI dans sa globalité, il ne veut plus entendre uniquement parler de DIP versus DDA, il y a d'autres services.

➤ **En complément, pourrions-nous avoir une réponse concernant l'accord NAO sur la partie retraite complémentaire posée lors du précédent CSEE ?**

Sur la fiche de paie, les lignes ci-dessous peuvent apparaître.

Les points AGIRC-ARRCO correspondent aux lignes « Complémentaire ». Par conséquent, l'explication présentée lors du précédent CSEE s'applique également aux points.

ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES
RETRAITE
Sécurité Sociale Plafonnée
Sécurité Sociale Déplafonnée
Complémentaire Tranche 1
Complémentaire Tranche 1
Complémentaire Tranche 2
Complémentaire Tranche 2

Pour finir, L. Delaire rappelle que nous sommes dans un processus électoral. Il rappelle qu'il a procédé à l'appel à candidature. Les OS devront lui adresser les listes des candidatures et les professions pour le 17 mai au plus tard.

## 6. Calendrier social 2023

CSEE – S1 2023			CSEE - S2 2023		
Date	Heure de début	Point spécifique	Date	Heure de début	Point spécifique
Jeudi 26 janvier	09h00		Jeudi 27 juillet	09h00	
<del>Jeudi 23 février</del> Mardi 28 février	<del>09h00</del> 14h30		Jeudi 24 août	09h00	
<del>Jeudi 23 mars</del> Mercredi 29 mars	<del>09h00</del> 10h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
<del>Jeudi 25 mai</del> Mercredi 24 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Président :  
Louis DELAIRE



Le Secrétaire :  
Jean-Marc BO

