

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT
ORDINAIRE DU 29 AOÛT 2024
DSI DCF
EN PRÉSENTIEL**

Présents :

Pour la Direction :

- Monsieur Louis DELAIRE
- Madame Irène SENECHAL

Syndicats	Siège	Candidats élus	Présent-Absent
CFE-CGC	Titulaire	Madame Valérie BENIER	Présente
		Monsieur Nicolas BERTIN	Présent
		Monsieur Jean-Marc BO	Excusé
		Madame Delphine CHARDON	Excusée
		Monsieur Quentin DUFAUT	Présent
		Monsieur Steven LEMOINE	Excusé
		Monsieur André PAUVISSE-VATRA	Présent
		Monsieur Jean-Paul TRESCARTES	Présent
	Suppléant	Madame Nathalie CLAVIER	Excusée
		Monsieur Xavier FORAISON	Excusé
		Madame Carine FOULIE	Excusée
		Monsieur Mickaël GARDE	Excusé
		Madame Sylvie LAFFONT	Excusée
		Monsieur Xavier MOUNARD	Excusé
		Monsieur Stéphane PETIT	Présent
		Monsieur Laurent TARQUINIO	Présent
CGT	Titulaire	Madame Catherine LUCAS	Présente
		Monsieur Pascal PACHOD	Présent
	Suppléant	Monsieur Eddy GUICHARD	Excusée
		Monsieur Christopher LOUMEAU	Présent
	Représentant syndical	Monsieur Thierry BOUR JAMES	Présent
Sans étiquette	Suppléant	Monsieur Mikaël VEY	Présent



ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique d'Établissement du 31 juillet 2024
2. Informations de la Direction
 - Effectifs
 - Sociétés extérieures
 - Compte rendu social du mois de juillet
3. Information et consultation du CSEE sur l'actualisation du DUER et du PAPRI Pact en lien avec la procédure de sauvegarde de l'emploi
4. Situation financière du CSEE
5. LAC
6. Questions des élus relatives aux thèmes visés par l'article L.2312-5 du Code du travail
7. Calendrier des réunions 2024



La séance est ouverte à 09 heures 05, sous la Présidence de Monsieur DELAIRE.

M. DELAIRE.- Bonjour à toutes et tous.

C'est le grand jour, on clôture aujourd'hui cette longue procédure qui nous a occupés sur les 4 derniers mois et qui va nous occuper sur les mois suivants.

Je sais qu'il y a eu de la confusion quand on a envoyé les invitations. Pour que l'on soit bien clair, ce matin, on est sur la réunion ordinaire parce qu'il fallait impérativement que l'on ait un temps pour finaliser la question du DUER et du PAPRI Pact. On avait dit que c'était un impératif pour que l'on soit bien au clair cet après-midi sur la consultation sur le PSE.

Donc, ce matin, une réunion ordinaire que l'on a souhaité maintenir avec Quentin, spécifiquement pour le DUER et le PAPRI Pact, mais qui nous permet également de faire intervenir David GARCIA sur les sujets de sécurité pour lesquels il y avait des questions majeures. David a confirmé sa présence tout à l'heure.

Si on peut faire court ce matin, tant mieux.

En revanche, cet après-midi, on dédiera la réunion à la consultation sur le PSE.

C'est OK pour tout le monde ? (Oui.)

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Économique d'Établissement du 31 juillet 2024
--

M. DELAIRE.- On commence l'ordre du jour de façon classique avec l'approbation du PV.

Ce qui est un peu nouveau pour notre instance, c'est que la rédaction des PV est externalisée, ce qui demande de nous roder un petit peu sur le livrable pour les collaborateurs qui n'étaient pas forcément habitués à avoir ce niveau de détails. C'est intéressant en soi puisque c'est une matière brute et que l'on a un peu l'impression d'y être.

En revanche, on a fait un atelier avec Irène et Quentin hier. On a rebalayé un peu le PV que vous avez eu. Je me suis permis de faire quelques observations que l'on va vous présenter et vous diffuser à l'écran.

Comme c'est un peu nouveau pour nous, je vous propose de le rebalayer, de se mettre d'accord, et de voter à l'issue.

Je n'ai pas eu de remarques par mail.

M. DUFAUT.- C'est moi qui les ai eues.

M. BERTIN.- Je voulais juste faire une remarque sur les comptes rendus. Déjà, on avait demandé une version synthétique. 60 pages, ce n'est pas hyper synthétique. C'est plein de fautes. Il y a des phrases que l'on essaie de comprendre, mais on n'est pas sûr de les comprendre. Des fois, il n'y a pas de verbe. Je n'ai donc fait aucun retour parce que c'était trop compliqué. J'ai déjà passé assez de temps à le lire.

On aura le temps d'en discuter en dehors, mais personnellement, je reviendrais bien à l'ancien fonctionnement si la Direction et les élus l'acceptent.

M. DELAIRE.- D'accord. Merci, Nicolas.

Encore une fois, c'est intéressant parce que l'on a une matière brute. Il faut juste que l'on soit plus discipliné en séance. Il est vrai que l'on a cette culture du débat à la DSI, mais à retranscrire, c'est un peu compliqué.

M. LOUMEAU.- On s'est rendu compte que le mode de fonctionnement est incompréhensible à la lecture. Cela ne correspond pas à ce que l'on cherchait.

M. TARQUINIO.- Cela ne correspond pas au résumé, mais à ce qui se passe dans la salle. Par exemple, quand j'ai vu certains comptes rendus de CSEE auxquels je n'étais pas, j'ai senti la tension et les petits pics lancés par moment.

M. BOUR-JAMES.- Je suis tout à fait pour la version brute parce que cela représente exactement ce que l'on dit, qui le dit, quand il le dit.

M. DELAIRE.- Oui, c'est en cela que je suis d'accord.

M. BOUR -JAMES.- C'est beaucoup plus clair si on fait une synthèse ou un résumé pour les gens de l'extérieur, mais ils ne voient pas comment cela se déroule en interne. Là, on s'aperçoit que des gens répondent à la place d'autres personnes. C'est bien d'avoir cela, mais il faut se discipliner.

M. DELAIRE.- Il faut qu'on l'approuve. Comme vous le savez, il y a une attente sur les PV. Je vous propose donc de passer à l'approbation. Pascal n'est pas encore là, donc je vous propose qu'il puisse être remplacé par Christopher. C'est OK ?

M. LOUMEAU.- Oui, pas de soucis.

M. DELAIRE.- Steven LEMOINE, qui prend le vote ?

M. DUFAUT.- Ce sera M. PETIT.

M. DELAIRE.- Pour Delphine ?

M. DUFAUT.- M. TARQUINIO.

M. DELAIRE.- Et pour Jean-Marc ?

M. TRESCARTES.- On est bloqué. Il n'y a plus de suppléant.

M. DELAIRE.- Tant pis, ce n'est pas grave.

On approuve donc le PV du 31 juillet.

Des avis défavorables ? Des abstentions ? Des avis favorables ? 7.

*Le PV du 31 juillet 2024 est approuvé à l'unanimité des voix exprimées.
(1 abstention.)*

M. DELAIRE.- Pour celui du 7 août, je n'ai pas eu le temps. On ne l'avait pas mis à l'ordre du jour parce qu'on ne l'avait pas au moment où on a fait l'ordre du jour. On l'a eu juste après, et je n'ai pas eu le temps de le lire. Cela veut dire qu'on le reporte à la réunion du 10 septembre puisque vous savez qu'il y a un sujet majeur sur les procès-verbaux. Dès lors que l'on aura terminé nos procédures d'information-consultation et

que le CSEC sera en mesure de rendre un avis, on s'était dit que le délai de l'administration commencerait à courir aux alentours du 7 septembre.

En fait, ce n'est pas si simple que cela. C'est ce que j'expliquais lors de la dernière réunion. Le délai de regard de l'administration du travail sur notre PSE, les 15 jours dont dispose l'administration pour valider, ne commence pas dès lors que la procédure d'information-consultation est terminée, mais à partir du moment où l'administration considère qu'elle est dans un état de complétude du dossier. Et la complétude du dossier est à la libre appréciation de l'administration.

Typiquement, tant que l'on n'est pas en possession des PV des dernières réunions, notamment celle d'aujourd'hui où vous êtes consultés, la complétude du dossier n'est pas réalisée. C'est-à-dire que l'on s'est mis d'accord avec la société qui rédige les PV pour l'ensemble des instances, afin que les PV puissent nous être transmis de façon urgente, plus rapidement qu'habituellement, pour que vous puissiez les approuver le 10 septembre.

Et le 10 septembre, dès lors que vous aurez approuvé les PV – ce sera la même chose pour le CSEC, l'Amont et la DA –, on enverra tout à l'administration, et on devrait être sur un état de complétude du dossier.

C'est pour vous dire qu'il y a un vrai sujet parce que, plus on tardera à être au propre sur ce sujet, plus le délai d'administration débutera tardivement, et plus le départ volontaire se mettra en place de façon décalée.

Du coup, Quentin, si tu en es d'accord, on reporte ce point au 10 septembre.

M. DUFAUT.- Pas de problème.

M. DELAIRE.- C'est parfait.

M. BERTIN.- Je ne comprends pas. Quel dossier doit être complet pour rendre le dossier ? C'est celui que l'on doit rendre à la DREETS, c'est cela ?

M. DELAIRE.- Oui, c'est cela.

M. BERTIN.- Comment cela se fait-il que l'on fasse une validation le 10 septembre alors que l'on est censé rendre le dossier le 7 septembre puisqu'il fallait attendre les 3 mois ?

M. DELAIRE.- Non, les 4 mois. La procédure d'information-consultation a débuté le 7 mai. On a dit que c'était 4 mois à partir du 7 mai.

M. BERTIN.- Oui, cela fait le 7 septembre.

M. DELAIRE.- Oui, 7 mai – 7 septembre, c'est le délai légal d'information-consultation du CSEC, et donc, par conséquent, de l'ensemble des CSE d'Établissement qui sont reliés au CSEC.

La procédure aurait très bien pu se terminer beaucoup plus tôt. On aurait pu avoir des avis au bout de 2 mois et passer ensuite à l'étape suivante de l'administration. On savait que l'on irait au terme du délai d'information-consultation vu l'ampleur du projet, et dans les discussions que l'on a eues, on s'était dit que dès lors que la procédure d'information-consultation serait terminée, l'étape suivante serait l'homologation par la DREETS. C'est dans le calendrier. C'est toujours comme cela que l'on présentait.

Là, la précision que j'apporte, mais que j'ai déjà apportée à la dernière séance, c'est que je ne voudrais pas que l'on se dise que la procédure d'information-consultation sera close le 7 septembre au niveau du CSEC et

que le délai de 15 jours de l'administration commence à courir dès le 8 septembre. Ce n'est pas ainsi que cela fonctionne. L'administration a 15 jours, mais c'est elle qui décide du point de départ, du moment où elle retourne le sablier.

Ce n'est pas au moment où on dit que le CSEC de Distribution Casino France a été consulté, le 5 septembre en l'occurrence, qu'on leur demande de bien vouloir valider le plan, et qu'ils ont 15 jours pour le faire. L'administration va dire : « Non, cela ne fonctionne pas ainsi. Je veux les PV approuvés de la réunion au cours de laquelle le CSEC et tous les CSE d'Établissement ont été consultés. »

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, avec Quentin, ce midi, dès lors que l'on aura terminé cette réunion, on fera un extrait de PV pour envoyer dès aujourd'hui à l'administration le fait que vous avez valablement été consultés sur le DUER et le PAPRIACT, pour essayer de se mettre au carré au fur et à mesure.

Ce qu'il faut que tu saches sur la complétude du dossier, Nicolas, c'est que l'on n'attend pas le 5 septembre pour envoyer un dossier en carton, c'est-à-dire que depuis le 7 mai, on a régulièrement des échanges avec l'administration.

On a une plateforme d'échange de documents qui s'appelle le RUPCO sur laquelle, après chaque réunion, on dépose le procès-verbal, les documents qui vous ont été présentés. Tout ce qui a été présenté en instance est forcément envoyé en suivant. Vos questions et tout cela sont envoyés au fil de l'eau et à une plus haute échelle, les rapports d'expertise, les commissions SSCT et tout ce qui peut être fait. C'est le cas pour DCF et Easydis.

Il y a donc des échanges qui se font parce que l'on ne peut naturellement pas se dire que l'administration va avoir un regard éclairé sur un sujet de cette ampleur en 15 jours. On ne parle pas de 50 suppressions de postes au niveau global.

On a donc déjà échangé au fil de l'eau, mais pour travailler un peu son confort, l'administration ne démarrera le délai qu'à la complétude du dossier, c'est-à-dire à réception des PV.

M. TARQUINIO.- C'est à la réception où elle vous envoie un document en disant qu'elle démarre à partir de maintenant ?

M. DELAIRE.- Oui, on aura une information officielle.

M. TARQUINIO.- Tu ne l'auras forcément pas le jour où tu auras donné tous les documents. Ils peuvent encore prendre quelques jours.

M. DELAIRE.- Oui, c'est possible. Tous les jours, on me demande quelle est la date officielle des départs volontaires. Je ne peux pas dire parce qu'il y a encore ce petit... Ce ne sera pas un gap de 3 semaines – je l'espère –, mais il y a encore une incertitude.

M. BERTIN.- Cela dépend aussi des autres CSEE du coup.

M. DELAIRE.- Oui, mais on s'est tous organisés avec les secrétaires, les présidents et les sociétés extérieures qui interviennent. On s'est déjà tous calés sur le moment où on va recevoir les PV, où on va les faire approuver. Tout cela est déjà calé.

M. BERTIN.- Pour résumer, on va rendre notre copie le 10 septembre après notre réunion, donc le délai de 15 jours ne commencera de toute façon pas avant le 10 septembre, voire 2-3 jours après.

M. DELAIRE.- Oui, exactement.

(Arrivée de M. PACHOD.)

3. Information et consultation du CSEE sur l'actualisation du DUER et du PAPRI Pact en lien avec la procédure de sauvegarde de l'emploi

M. DELAIRE.- On passe au point majeur du jour, qui est l'information-consultation sur l'actualisation du DUER et du PAPRI Pact en lien avec la procédure de sauvegarde de l'emploi, donc le nouvel onglet que l'on a ajouté.

Avec Marie, on vous a envoyé l'ensemble des documents amendés de vos observations de la réunion du 7 août. Est-ce qu'il y a des remarques ou des observations avant de passer au vote ?

M. DUFAUT.- Pas pour moi.

M. DELAIRE.- OK, on lance la consultation, tout d'abord sur le DUER, car on le fait toujours en deux temps : le DUER, puis le PAPRI Pact.

Pour le DUER, est-ce qu'il y a des avis défavorables ? Des abstentions ? Des avis favorables ? 9.

Le DUER est approuvé à l'unanimité des voix exprimées.

Pour le PAPRI Pact, des avis défavorables ? Des abstentions ? Des avis favorables ? 9.

Le PAPRI Pact est approuvé à l'unanimité des voix exprimées.

C'est parfait, je vous remercie.

On va donc faire un extrait de PV que l'on va transmettre à la fois au CSEC et à l'administration du travail. On sera bien à jour de nos obligations.

2. Informations de la Direction

Mme SENECHAL.- Cela répond à l'une de vos questions, donc on l'a intégré. La question exacte était : « Pouvez-vous nous donner les effectifs ayant consulté les différentes cellules d'aide psychologique, et ceci à chaque CSEE ? »

À chaque CSEE, si on a tous les éléments, il n'y a pas de souci, je mettrai à jour ce document.

À date, concernant la ligne d'écoute et de soutien, pour la période qui court de janvier 2024 au 26 août 2024, il y a eu 55 appels.

Concernant les permanences psychologiques, la période est différente puisqu'elles ont débuté en décembre 2023. C'est une remarque que l'on a déjà eue lors du dernier CSEE de la part de Carine. Donc, de décembre 2023 au 26 août 2024, à Saint-Étienne, il y a eu 27,5 permanences, les virgules étant puisque les permanences n'ont lieu que sur des demi-journées. 126 salariés ont été rencontrés, ce qui fait un nombre moyen de salariés par permanence de 4,6.

Je rappelle juste que ces informations sont pour DCF, et non pas pour la DSI. Cela englobe tout DCF.

Pour Vitry, parce que l'on a aussi des collaborateurs à Vitry, ils ont eu 22 permanences, ils ont rencontré 65 salariés, ce qui fait une moyenne de 3 salariés par permanence.

M. TRESCARTES.- Peux-tu nous rappeler l'effectif de Vitry, s'il te plaît ?

Mme SENECHAL.- Ils sont 5.

M. TRESCARTES.- Et au total ?

Mme SENECHAL.- Je ne sais pas. Je n'ai pas l'effectif global de Vitry. On peut te dire que nous avons 5 collaborateurs basés dans la région parisienne, donc à Vitry, même s'il y en a qui travaillent là. Je ne sais pas te dire le nombre de collaborateurs.

M. DELAIRE.- C'est une question que tu pourras poser à Frédéric FERRAND qui interviendra à la réunion de septembre. Nous, on ne l'aura jamais.

Mme SENECHAL.- Non, il ne l'a pas parce qu'il ne s'occupe pas de Vitry. Frédéric ne gère pas Vitry. À Vitry, on a DCF, Casino Services, etc. Donc, je n'ai pas l'effectif DCF.

M. TRESCARTES.- Et à Saint-Étienne ?

Mme SENECHAL.- Tu auras le nombre de collaborateurs DSI. Je n'ai pas le nombre de collaborateurs au sein du bâtiment.

M. TRESCARTES.- Ce n'est pas normal.

M. DELAIRE.- Pose une question officielle pour la prochaine fois. On demandera.

M. TRESCARTES.- On travaille dans le Groupe, on devrait savoir.

Mme SENECHAL.- Tu voudrais le nombre de DCF ?

M. TRESCARTES.- Oui.

Mme SENECHAL.- Parce que dans le bâtiment, on a aussi du Casino Services et d'autres entités.

M. DELAIRE.- Frédéric FERRAND pourra nous dire pour DCF. Il le suit. Pour des questions de sécurité, il sait combien on est sur le bâtiment. Il n'aura peut-être pas le détail par entité, mais il pourra nous le dire.

Mme SENECHAL.- Il sait le nombre global de collaborateurs.

M. DELAIRE.- Oui, c'est ce que je dis, le nombre par bâtiment.

Mme SENECHAL.- Oui, mais il y a Casino Services.

M. DELAIRE.- Oui, mais cela n'empêche pas que c'est par bâtiment.

M. LOUMEAU.- Le nombre de personnes virtuel, mais physiquement, non, parce que beaucoup de personnes ne viennent plus bosser. Au 3^e, c'est désert parce qu'ils n'ont plus de boulot, donc ils restent chez eux.

Mme SENECHAL.- Frédéric FERRAND aura le nombre de postes de travail effectif. Il nous l'avait dit une fois. Il a le nombre de postes de travail, mais pas le nombre de personnes.

Mme BENIER.- Le SGAP va te donner le nombre de collaborateurs DCF, magasins confondus.

M. DELAIRE.- OK.

Concernant Alixio, on avait l'habitude de vous donner l'actualisation des statistiques. D'ailleurs, je crois qu'il y a une question sur ce point.

Où en est-on ? Au total, pour tout DCF, 4 626 entretiens ont été réalisés et planifiés.

Vous m'avez posé une question en *off* sur les thématiques. On a représenté dans le diagramme les personnes qui se rapprochent de leur conseiller. C'est intéressant de voir vers quoi s'orientent les différentes personnes et on voit le poids de chaque projet :

- création d'entreprise : 5,99 % ;
- départ à la retraite : 3,55 % ;
- formation longue certifiante ou diplômante : 6,38 % ;
- mobilité interne : 9,64 % ;
- nouvel emploi salarié : 21,51 % ;
- projet professionnel en réflexion : 41,05 % ;
- aucun projet identifié, donc de la prise de renseignements générale : 11,89 %.

En moyenne, 3,25 entretiens réalisés avec les salariés. Un salarié a donc rencontré en moyenne 3,25 fois un conseiller Alixio.

On vous met également l'évolution par rapport aux dernières statistiques pour que vous puissiez suivre.

Des questions ou des remarques sur Alixio ? Je ne sais pas si vous avez des retours. Vous avez eu des remarques des collaborateurs sur le dispositif ?

M. LOUMEAU.- Personnellement, très bien.

M. DELAIRE.- Oui, ce sont aussi les échos que j'ai eus.

M. BERTIN.- Cela dépend.

M. LOUMEAU.- J'ai dit « personnellement ».

M. BERTIN.- Si on prend le cas qui a été résolu il n'y a pas si longtemps, cela a quand même été compliqué. Cela n'a pas été facile. Il a quand même bataillé pour arriver au bout.

M. DELAIRE.- Oui, c'est un cas, mais tu as raison de le signaler. On a eu un cas particulièrement compliqué à la DSI. Pour moi qui fais partie de la commission, je pense que c'est l'un des cas les plus compliqués que l'on a eus. On l'a vu quand on a signé son avenant hier, il a vraiment joué de malchance depuis le début.

M. BERTIN.- C'est l'un de ceux que j'ai suivis de près puisqu'il n'est pas loin de mon bureau. Effectivement, on a senti qu'il y avait une lourdeur.

M. DELAIRE.- Heureusement que ce n'est pas un cas représentatif.

M. PACHOD.- En fait, cela dépend sur qui on tombe chez Alixio.

M. DELAIRE.- Sur le conseiller ?

M. PACHOD.- Oui. Certains conseillers n'étaient pas top. Après, comme tu dis, ce n'est pas le reflet global d'Alixio.

M. DUFAUT.- On a aussi eu quelqu'un pour qui c'était refusé parce que dans sa catégorie professionnelle, il n'y avait pas de *slot*. C'est ce que l'on disait les fois d'avant. Vu qu'ils ne savent pas dans quelle catégorie professionnelle ils sont, ils partent avec le baume au cœur chez Alixio et arrivé là-bas, non.

M. DELAIRE.- Oui, c'est le débat que l'on a eu avec Christopher la dernière fois. C'était de se demander si on est à l'aise avec le fait que les personnes puissent s'investir sur un projet externe alors même qu'ils ignorent qu'il n'y a plus de *slot* disponible, qu'ils vont potentiellement faire des démarches pour chercher une formation, passer les entretiens, etc., et qu'au moment de conclure l'acte de départ, on va finalement leur dire qu'il n'y a plus de place.

Justement, pour éviter cet écueil qui est humainement dur, Alixio est tenu informé à l'issue de chaque commission de l'évolution des *slots* disponibles par catégorie, ce qui fait qu'ils sont en capacité, dès lors que le collaborateur les sollicite, de dire que cela ne sert à rien à ce stade de constituer un dossier, car il n'y a plus de *slot* disponible dans leur catégorie. C'est un peu sur la base du fichier que je vous ai communiqué où vous voyez les départs naturels, les VAD en cours, etc.

Pas d'autres remarques ? (Non.)

Mme SENECHAL.- Pour être parfaitement synthétiques, au niveau de DCF, 1 424 salariés ont eu au moins un rendez-vous réalisé ou planifié. Sur tout DCF, il y a eu 959 collaborateurs sur 1 486 éligibles. Et il y a eu 465 rendez-vous pour les collaborateurs en magasin sur 1 128 qui étaient éligibles. Il y a donc 54 % de l'effectif éligible qui a pris contact avec Alixio.

M. DELAIRE.- Là, c'est le taux d'adhésion. Depuis lundi, j'étais exclusivement sur des entretiens. Ce que je remarque – c'est quelque chose que je n'avais pas forcément perçu –, c'est qu'il y a beaucoup de collaborateurs de la DSI qui ne voulaient pas entamer de démarches tant que l'accord n'était pas signé. En fait, il y en a beaucoup qui sont venus me voir en me disant que maintenant que l'accord est signé, que l'on est sûr qu'il est majoritaire, et qu'il pourra entrer en vigueur sous réserve de l'administration, ils envisagent de prendre contact avec la DREETS.

Au niveau d'Alixio, je pense donc que l'on aura de nouvelles prises de contact de personnes qui n'avaient pas du tout sollicité leurs services jusqu'à présent parce que l'accord n'était pas encore signé. En tout cas, c'est le retour que je fais de ma semaine.

M. BERTIN.- Il est marqué qu'il y 959 rendez-vous pour 1 486 éligibles, mais dans les 959, est-ce que l'on compte les gens qui ont contacté Alixio et auxquels Alixio leur a répondu qu'ils n'iront pas plus loin parce qu'ils ne sont pas éligibles ? Est-ce qu'ils sont dans les 959 ?

Mme SENECHAL.- Oui.

M. DELAIRE.- Oui, ce sont les sollicitations en fait. D'ailleurs, quand tu as une catégorie de 12 personnes et que tu as 2 postes supprimés, les 12 sont éligibles. On n'a donc pas 1 486 départs.

M. BERTIN.- Je suis d'accord.

M. PACHOD.- Éligibles au 31 mai ?

M. DELAIRE.- C'est actualisé avec les négociations.

Mme SENECHAL.- Ce sont les chiffres au 23 août.

M. DELAIRE.- Il y a un point important que je voulais aborder avec vous sur les bonus. Il était prévu que je le fasse la dernière fois, mais on a été un peu pris par d'autres sujets, donc je l'avais reporté. Là, il y a un impératif à ce que l'on en parle aujourd'hui parce que les directeurs de service sont dans les *starting-block* depuis au moins 15 jours. Je vais donc vous parler des bonus et feuilles de route pour l'année 2024.

Ce que je voudrais vous dire avant, c'est que l'on a eu pour cette année, et en raison du contexte, un engagement et une déclaration faite par Magali, en tout cas par le Comité de Direction DCF. C'est un engagement qui revient à dire que l'ensemble des bonus sera versé, y compris aux personnes qui partent en cours de période, soit sur du VAD, soit en départ volontaire, soit sur un licenciement contraint à terme.

On a eu de nombreuses fois le débat. Vous savez que la règle en vigueur au sein de l'entreprise et qui a toujours existé, c'est que pour bénéficier du versement de la part variable, il fallait être présent dans les effectifs au moment de son versement. C'est ainsi que c'est rédigé.

Là, il y a eu une réflexion en se disant que des personnes allaient partir maintenant alors même qu'elles ont pu faire les deux tiers de l'année, par exemple. Pour tout le monde, tous ceux qui partent dans le cadre du PSE, tous ceux concernés par un départ en VAD, un départ volontaire ou un licenciement économique, les bonus seront versés. J'exclus les démissions et les procédures disciplinaires éventuelles qui pourraient exister dans chaque service.

En revanche, pour des raisons évidentes de comptabilité, ils seront versés de façon classique, c'est-à-dire sur le même calendrier qu'habituellement, donc versés en mai.

Mme SENECHAL.- Oui, sur la paie de mai 2025.

M. DELAIRE.- Les bonus ne seront donc pas versés au moment du départ des personnes parce que l'on n'aura pas les résultats du Groupe et toute cette partie.

En tout cas, la bonne nouvelle pour tout le monde, c'est que cet engagement ferme est pris et qu'ils soient versés.

M. TRESCARTES.- Qu'en est-il concernant les personnes qui n'ont pas eu leur entretien ?

M. DELAIRE.- Justement, on va en parler là.

M. TRESCARTES.- Tu parles du versement des bonus, je suis d'accord, mais il faut quand même avoir nos objectif

Si tu n'as pas d'objectifs, comment veux-tu avoir un bonus ? Normalement, la loi dit que si tu n'as pas d'objectifs qui ont été donnés, c'est un versement à 100 %.

M. DELAIRE.- Je te réponds après, on va y venir.

M. DUFAUT.- Sur le bonus, ce sera au prorata du temps travaillé ?

M. DELAIRE.- Au *prorata temporis*. Une personne qui quitte l'entreprise le 31 octobre a un bonus représentatif du 1^{er} janvier au 31 octobre inclus.

C'est une bonne question de Jean-Paul. On le sait, on a suffisamment parlé de la campagne sur une IRH, et à l'époque, on avait choisi d'insérer une phrase : « *Les objectifs de l'année 2024 seront fixés ultérieurement* »

puisque l'on trouvait inopportun de fixer des objectifs à une personne sans être en mesure de lui dire où elle serait demain, si elle faisait toujours partie des effectifs, si elle sortait, quel serait son poste, etc. Il y avait quelque chose qui était difficile à mettre en œuvre.

Donc, tu as raison, les objectifs n'ont pas été fixés. Ils vont l'être. J'ai présenté les feuilles de route au CODIR de la DSI il y a 15 jours, avec une consigne très claire : 4 objectifs maximum par collaborateur et une pondération minimale de 10 % par objectif.

J'ai demandé au Comité de Direction que les objectifs soient représentatifs de l'année écoulée. Puisqu'on les fixe maintenant, ils ne doivent pas être différents de ce qui a été fait de manière courante dans la vie de l'entreprise depuis le début de l'année. On ne va pas dire : *« Il aurait fallu que tu fasses cela, mais tu en as connaissance aujourd'hui. »*

Ils reprendront donc ce qui a été réellement fait dans le contexte que l'on a traversé depuis le 1^{er} janvier, le but étant de passer la période.

Les évolutions que l'on retrouve : les taux de bonus cibles ne sont pas modifiés, donc 4 % pour les statuts d'agent de maîtrise, 8 % pour un cadre de niveau 7, 12 % pour le niveau 8, et 16 % pour le niveau 9.

La part de l'objectif quantitatif Groupe (haut de la feuille de route) est inchangée. Elle pèse toujours pour 15 % pour les cadres, et 5 % pour les agents de maîtrise.

En revanche, la répartition des 15 % à l'intérieur de cet objectif est déplacée. Typiquement, le critère RSE pesait pour 10 % avant. Désormais, il ne pèse plus que pour 5 %. Et le critère financier, qui pesait pour 5 %, passe à 10 %. Cela pèse toujours pour 15 %, mais on répartit différemment le poids de chaque agrégat parce que la période qu'ils traversent fait que l'on s'intéresse plus aux objectifs financiers pour passer les difficultés.

Sur les objectifs individuels, on a toujours une quote-part à 75 % pour les niveaux 7 et 8 : 50 % d'individuel et 25 % d'ACM.

Parlons quand même du niveau 9 : on a réduit la part des ACM pour les basculer sur les objectifs BU en se disant que ce sont des niveaux qui ont une prise plus importante sur la conduite des affaires, et qui doivent normalement avoir un impact sur la performance globale de l'entreprise.

Voilà. On retrouve les objectifs BU. C'est ce que vous appeliez les objectifs DCF qui avaient été...

Mme SENECHAL.- Rajoutés il y a 2-3 ans.

M. DELAIRE.- Ils sont maintenus, les objectifs liés à la BU à laquelle on appartient. Le poids ne change pas, il pèse toujours pour 10 %.

M. BERTIN.- J'ai deux remarques. La première, c'est de basculer 5 % du RSE sur le financier. Ce serait une bonne affaire pour l'entreprise parce que dans les objectifs Groupe, cela fait longtemps que l'on n'a plus grand-chose. Le RSE, c'est le seul endroit où on arrivait encore à toucher de l'argent. Comme cela, on est passé de 10 % à 5 %.

M. DELAIRE.- La situation n'est plus la même non plus. Il n'y a plus la même dette qu'à l'époque. À l'époque, il n'y avait pas l'injection de capitaux que l'on a pu avoir.

M. BERTIN.- On verra quand cela va arriver. C'est le seul endroit où on arrivait encore à gagner un peu d'argent était le RSE. Comme cela, on le diminue. On verra si tu as raison. On touchera peut-être quelque chose que les 10 % financier, mais j'ai du mal à y croire.

Deuxièmement, que sont les objectifs par BU ? C'est le truc que l'on a eu une année ?

M. DELAIRE.- Oui, c'est cela.

M. BERTIN.- Il serait possible d'avoir un libellé qui corresponde à cela, savoir quel est l'objectif ? La dernière fois, on n'a pas pris grand-chose. C'était un peu le cirque. En fait, on n'avait pas d'objectif. On avait des objectifs par BU, mais il n'y avait rien derrière. Du coup, on ne sait même pas quel est l'objectif qu'il faut atteindre, mais on sait que cela peut nous coûter cher de ne pas l'atteindre.

M. DELAIRE.- En gros, c'est sur la performance de DCF. Je vais regarder si je peux le détailler. On peut l'afficher.

Mme SENECHAL.- Ce sera plus clair ou pas.

M. DELAIRE.- Tu retrouves les 15 % d'objectifs Groupe : 5 % RSE et 10 % financiers. Et là, tu as le détail.

La consigne qui a été passée en CODIR, c'est que vous aurez chacun votre feuille de route qui sera alimentée de vos objectifs, et vous aurez l'intégralité des données chiffrées : le minimum, la cible, le maximum à atteindre. Ce sera donc présent dans le document.

Tu as la partie « objectifs BU », donc les objectifs DCF pour nous, qui pèsent pour 10 % de ta feuille de route. Tu as les 3 agrégats. Et là aussi, tu as les données chiffrées : minimum, cible et maximum. C'est factuel. Ce sont des données naturellement très financières vu la période : CAF CAPEX 2024, variation DFN 2024, et chiffres d'affaires 2024. On a des données chiffrées à atteindre.

Pour 50 % des objectifs individuels, tu auras 4 objectifs au maximum, et chaque objectif pèsera pour 10 %.

Enfin, de façon classique, on retrouve les ACM qui sont un peu plus détaillés pour cette année, ACM qui sont les leaders : *leadership*, innovation, décision, engagement et responsabilité client.

La consigne que j'ai donnée – cela commence à être préparé au niveau du CODIR, mais ils n'ont pas encore plus associé les managers parce que je tenais à ce que l'on en parle ensemble aujourd'hui –, c'est que chaque collaborateur puisse très rapidement avoir sa feuille complétée des objectifs avec la pondération par objectif.

M. DUFAUT.- En tant que représentant du collège des agents de maîtrise, je regrette encore une fois que plus les salaires sont petits, plus le taux est petit pour le bonus, et que plus les salaires sont gros, plus le bonus est gros. C'est : plus tu gagnes, plus tu gagnes ; moins tu gagnes, moins tu gagnes.

Si on regarde 4 % pour les 5 et 6, 8 % pour les 7, 12 % pour les 8, et 16 % pour les 9, cela veut dire que plus on a un gros salaire, plus la partie bonus est importante, donc fatalement, les agents de maîtrise n'ont que 4 % de leur salaire annuel qui n'est déjà pas très gros. On est donc encore les grands perdants.

M. DELAIRE.- OK. D'autres remarques ? (Non.)

On rappelle les courbes de paiement. Il y a deux modalités de calcul qui existent dans la feuille de route. Il y a une première courbe qui concerne le chiffre d'affaires et la RSE, qui est une courbe dite de paiement progressif, et une courbe par palier pour l'EBITDA, *free cash-flow* opérationnel, CAF et CAPEX.

En gros, il y avait un peu de questionnements sur la façon ont été constitué les feuilles de route et comment elles étaient calculées. C'est l'explication qui vous permet de comprendre. D'ailleurs, on vous donnera le document avec le compte rendu. Cela permet d'expliquer comment tout cela est calculé.

Concrètement, une courbe par palier a un peu le même fonctionnement que le système fiscal des impôts par rapport aux tranches de revenus. C'est ainsi que cela fonctionne. Par exemple, on prend un objectif qui est fixé. Si l'atteinte de l'objectif est comprise entre 100 et 124,9 % de la cible, alors il y a versement de 100 % du bonus lié à l'objectif. Il y a donc un palier de 100 à 124,9 %. Même si vous êtes quasiment en haut du palier, si vous n'avez pas passé ce palier, vous retombez à 100 %.

Si vous avez passé ce palier, donc que vous êtes entre 125 % et 149,9 % de la cible, vous avez 110 % du bonus lié à l'objectif.

C'est vraiment comme les impôts, avec les tranches de revenus.

2. Information de la Direction / Effectifs

Mme SENECHAL.- Les effectifs pour le mois de juillet 2024 : en ETP, on était à 223,75 contre 257,75 en juin 2024.

Il n'y avait toujours pas de stagiaire.

Nous avons 7 contrats d'apprentissage versus 9.

227 temps pleins CDI uniquement versus 229.

Et 19,75 temps partiels versus 19,75.

En valeur absolue, ce qui est le plus intéressant : 260 collaborateurs à la DSI contre 264, dont 26 temps partiels (21 femmes et 5 hommes).

Au niveau des CDI, nous étions à 253 : 192 hommes, 61 femmes, pas d'employés, 16 maîtrises, 237 cadres, et 7 alternants.

On n'a pas eu d'entrée.

On avait 2 CDI et 2 CDD en départ, les CDI étant les gens qui sont sortis de l'effectif. Au niveau des alternants, nous avons un alternant qui était chez Anne-Sophie SCHWARTZ, qui a terminé son cursus. Et on avait un autre alternant qui était au niveau de l'équipe sécurité de David GARCIA, qui lui a souhaité interrompre son cursus.

Au niveau des intérimaires, on n'en avait pas.

Pour les entreprises extérieures, nous avons 30 entreprises qui représentent 16 hommes, 14 femmes, et 394 journées de travail effectuées sur le mois de juillet.

Concernant la facturation des sociétés extérieures, 8 sociétés nous ont facturés en juillet 2024, ce qui représente 192 jours de prestations.

Compte rendu social :

- 6 malades en juillet contre 6 en juin ;
- un absent de plus de 30 jours, cela n'a pas bougé ;
- 35 jours de maladie contre 81 en juin ;
- pas de maternité ;
- pas de paternité ;
- 4 collaborateurs en invalidité 2^e catégorie ;

Il n'y a pas eu d'accident de travail ni de trajet.

Au niveau de la médecine du travail, il y a eu 15 visites médicales : 5 demandées par le médecin, une demandée par un salarié, et 9 de type périodique, donc un suivi habituel des malades.

M. LOUMEAU.- J'ai entendu dire que Laetitia était arrêtée.

Mme SENECHAL.- Oui, elle est absente.

M. LOUMEAU.- Qui la remplace ?

Mme SENECHAL.- Pour l'instant, il faut contacter directement le Docteur GOUZI.

M. LOUMEAU.- Il y a un numéro de téléphone ?

Mme SENECHAL.- Non, il faut le contacter par e-mail parce qu'il n'est pas là tous les jours.

M. LOUMEAU.- D'accord, mais il faut afficher l'information que s'il y a des gens qui ont besoin de contacter un correspondant médical, il faut envoyer un mail au Docteur GOUZI parce qu'il n'y a plus personne à l'infirmerie.

Mme SENECHAL.- Je pense qu'il a dû le prévoir, il rentre de congé.

Par ailleurs, il nous a tous prévenus. Il a prévenu toutes les équipes RH, donc si les gens n'y arrivent pas, ils peuvent venir et on pourra aider à le contacter, le cas échéant. Vous le saurez si vous avez des demandes. Malheureusement, c'est tout par e-mail.

4. Situation financière du CSEE

5. LAC

Mme BENIER.- Rien n'a changé.

Le CA du LAC aura lieu la semaine prochaine, donc rien à signaler.

6. Questions des élus relatives aux thèmes visés par l'article L2312-5 du Code du travail (cf. annexe)

(Arrivée de M. GARCIA à 10 heures 03.)

M. DELAIRE.- On accueille David GARCIA, qui est le responsable de la sécurité informatique Casino. Comme je vous le disais en préambule, David a souhaité être présent aujourd'hui avec nous pour apporter des éléments de réponse, liés au contexte actuel de la sécurité informatique, mais également pour revenir sur la déclaration de la dernière fois sur laquelle je m'étais moi-même exprimé sur l'aspect technique.

David a souhaité venir en direct pour y répondre. Je te laisse la main, David.

M. GARCIA.- Je vous propose de reprendre les questions qui ont été mises dans le document et de citer quelques phrases sur lesquelles je voudrais revenir. N'hésitez pas à intervenir. Je vais reprendre les questions.

« Pourquoi le service de sécurité de Casino n'a-t-il pas tout simplement interdit les accès au *drive* personnel si ce n'est pas autorisé ? »

M. GARCIA.- Comme indiqué dans la charte informatique, l'usage du PC à des fins personnelles est toléré, que ce soit l'accès à un *drive*, à la banque, à Facebook, aux services de messagerie. C'est un usage toléré dans des limites raisonnables.

Donc, de la même manière que l'on n'a pas bloqué l'accès aux messageries Yahoo, Gmail, etc., l'accès aux banques et l'accès à Facebook, on n'a pas bloqué l'accès au *drive* personnel. C'est justement une harmonisation de la politique. Il n'y a pas de raison que l'on bloque cette partie.

Des remarques ?

M. PACHOD.- Pourquoi ChatGPT n'a pas suivi ?

M. GARCIA.- On n'est pas sur une application personnelle. C'est un autre sujet.

M. PACHOD.- Cela peut être personnel aussi.

M. GARCIA.- Quelle est ta question sur ChatGPT ?

M. PACHOD.- Pourquoi cela a été interdit ? Pourquoi on ne peut plus y accéder ?

M. GARCIA.- Ce n'est pas interdit. Tu demandes l'accès à ChatGPT, on te donne la dérogation.

M. PACHOD.- Il faut demander, on est d'accord. Mais si j'y vais tout de suite, je ne peux pas.

M. GARCIA.- Il suffit de me faire la demande.

M. PACHOD.- C'est donc interdit par défaut.

M. GARCIA.- C'est soumis à dérogation.

M. DELAIRE.- Ce n'est pas tout à fait la même chose. Interdit et soumis à dérogation, ce n'est pas pareil.

M. GARCIA.- Je t'explique pourquoi. Le sujet est de protéger la donnée professionnelle. Logiquement, si tu demandes l'accès à ChatGPT, c'est pour ton besoin professionnel. Avec les outils d'intelligence artificielle comme celui-là, il y a des mesures de sécurité auxquelles il faut faire attention. Par exemple, suivant ce que tu vas poster ou suivant comment tu configures ton navigateur pour pouvoir y accéder, les données que tu vas mettre dedans peuvent être réutilisées par Google ou Microsoft.

C'est pour cela que pour pouvoir accéder à ChatGPT comme aux autres outils d'intelligence artificielle, on donne les préconisations aux collaborateurs qui font la demande en leur disant de ne pas mettre des documents confidentiels, d'anonymiser les données et tout ce qui va avec, parce que l'on est sur un usage professionnel qui part dans le cloud et sur lequel on n'a pas forcément la main sur ce qui est fait derrière par l'outil. C'est juste à ce niveau-là. Il n'y a pas de lien avec la partie personnelle.

Après, si tu veux faire une demande d'accès à ChatGPT pour du personnel, si tu marques que c'est pour du personnel, effectivement, on ne va pas l'autoriser. C'est un outil professionnel, mais c'est soumis à dérogation. On a une liste qui est suivie. On peut avoir 200-300 personnes autorisées.

Je passe à la deuxième question.

« Autre constat : certains collègues ont également été contactés tout récemment par le service sécurité pour avoir copié un seul fichier et non des milliers sur leur *drive* personnel. Le service sécurité de Casino a exigé de connaître le contenu du document. »

M. GARCIA.- On peut préciser de quel collaborateur on parle ?

M. PACHOD.- Pas de nom.

M. GARCIA.- Mais on sait de qui on parle entre nous ?

M. PACHOD.- Oui.

M. GARCIA.- Premièrement, ce n'est pas un document qui a été copié, mais des milliers de documents.

M. PACHOD.- Non, je parle d'une autre personne.

M. GARCIA.- Alors je ne peux pas te répondre.

(Propos hors PV.)

M. GARCIA.- Ce sont des milliers de fichiers qui ont été copiés, et sur les milliers de fichiers, il y en avait trois qui avaient un nom qui pouvait faire penser à des documents professionnels.

L'usage du PC à des fins personnelles est toléré, comme je l'ai dit précédemment. On a fait un avertissement en disant que l'on rappelle que le PC à des fins personnelles est toléré et que ce n'est pas non plus un espace de stockage pour la famille. C'est la première chose.

Deuxièmement, sur les fichiers qui semblaient à caractère professionnel, ce n'était pas un, mais 3 fichiers : charte informatique, mobilité et charte de téléphonie ou ce genre de choses.

Irène, peux-tu projeter ce que je t'ai envoyé, s'il te plaît ?

Le premier mail que l'on m'a envoyé : *« Les systèmes de sécurité ont détecté une forte volumétrie de documents synchronisant entre le PC professionnel et un espace de stockage personnel, ce qui est contraire aux règles du Groupe. De même, il est strictement interdit de récupérer des documents professionnels appartenant au Groupe. On rappelle la charte informatique : l'utilisation du matériel à des fins personnelles est tolérée dans des limites raisonnables. »*

Des remarques là-dessus ? *(Non.)*

La personne me dit qu'elle n'a pas transféré de documents professionnels. Voilà la réponse. Nous avons listé 3 documents : charte informatique, charte de mobilité informatique et règlement d'utilisation des véhicules de service. On est d'accord que quand on voit ces noms de fichier, cela fait penser à du professionnel ? On est tous d'accord là-dessus ? (Oui.) Ma remarque est donc légitime. Oui ou non ?

M. LOUMEAU.- Dans un certain sens, oui, mais je pose une question. Charte informatique, OK, c'est professionnel, et les deux autres aussi, mais je peux les imprimer ici et les lire chez moi ou les envoyer sur ma messagerie pour le lire chez moi. Je ne sais pas, j'extrapole.

M. GARCIA.- C'est interdit aussi.

M. LOUMEAU.- Il y a des documents qui sont quand même assez conséquents, et pour les lire, c'est quand même... Je pose la question.

M. GARCIA.- L'envoi de documents professionnels sur tout espace personnel est interdit. Que tu l'envoies sur ta messagerie personnelle, ton *drive* ou ta clé USB, c'est interdit.

M. LOUMEAU.- Je vais revenir sur un truc avant que tu termines. OK, on regarde, on envoie des informations à des gens ciblés parce qu'ils font les actions, mais ce ne serait pas plus judicieux et plus intelligent de faire une communication générale ? Peut-être que les gens ne sont pas au courant individuellement ?

M. GARCIA.- Ils ne sont pas au courant de quoi ?

M. LOUMEAU.- Ils ne sont pas au courant de ce qui est mis en place.

M. GARCIA.- Des règles ? On va y revenir.

M. LOUMEAU.- D'accord.

M. GARCIA.- Je veux juste que l'on soit d'accord sur le fait que quand je vois ces trois noms de fichier, je peux légitimement me poser la question de savoir si ce sont des documents professionnels. Simplement, quand je vois la charte informatique v2.2 avec le nom du fichier Casino, j'ai un doute. Je demande donc au collaborateur : « *On se base sur le nom des fichiers pour identifier ceux qui sont professionnels, d'où notre remarque. Si cependant ces trois documents ne sont pas du Groupe, pas de sujet.* »

Cela vous convient ou pas ?

M. DELAIRE.- Je pense que la démarche est claire.

M. TRECARTES.- Pas de souci.

M. GARCIA.- Si tu as besoin de récupérer des fichiers personnels sur ton PC professionnel, aucun souci, tu nous informes avant.

Ce qui est écrit dans votre lettre, c'est que j'ai exigé de voir les documents. À quel moment voyez-vous que j'ai exigé de voir quelque chose ?

La réponse du collaborateur : « *Il n'y a pas de problème, ce sont des documents de mon futur employeur. Ces documents sont dans mon PC. Ci-joint les fichiers pour contrôle.* »

On est d'accord qu'à aucun moment je n'ai exigé, et c'est le collaborateur de son propre chef qui a préféré me montrer cela.

Ma réponse d'après était que j'ai vu que c'étaient effectivement des documents de sa boîte et qu'il n'y avait pas de sujet.

Par rapport à tout ce qui est écrit là, je ne suis pas en phase.

M. PACHOD.- Je comprends, mais on n'avait pas ces éléments.

M. GARCIA.- D'accord, sauf que l'on écrit des choses sans avoir vérifié. Sur le principe, cela me gêne un peu.

Par rapport à ta remarque que les gens ne sont pas au courant, premièrement, c'est dans la charte informatique qui est annexée au règlement intérieur. Donc, par définition, tu as un contrat de travail et tu es censé être au courant de ce qu'il y a dedans.

Deuxièmement, vous avez vu qu'un mail est parti il y a quelques semaines sur la note de sécurité informatique. C'est la version 7. Cela veut dire que 6 versions précédentes sont parties chaque année avec les mêmes règles : on n'a pas le droit de transférer des documents professionnels sur un espace personnel. OK, ils ne l'ont peut-être pas lu, mais la communication a été faite par la Direction. On ne peut donc pas dire qu'ils ne sont pas informés.

De la même manière que l'on ne lit pas forcément les CGV quand on commande un truc sur un site e-commerce, tu ne peux pas dire que tu ne le savais pas.

Troisièmement, tous ces documents et ces règles sont disponibles sur l'Intranet. Donc, qu'est-ce que je peux faire de plus ?

M. LOUMEAU.- D'accord, les gens sont responsables. Maintenant, je dis autre chose : quelqu'un à un accès au port USB, il sauvegarde tout ce dont il a besoin sur son disque dur. On est d'accord ?

M. GARCIA.- Il est censé garder ce qui est strictement nécessaire au service.

M. LOUMEAU.- Peu importe, il met tout ce qu'il veut dessus. Tu ne peux pas savoir ce qu'il met dessus.

M. GARCIA.- Ah bon ?

M. TRESCARTES.- Si, il peut savoir.

M. LOUMEAU.- Je découvre donc que tout est scanné même sur les disques durs.

M. GARCIA.- Il y a une seule phrase qu'il faut retenir : tout ce qui est fait sur le PC professionnel doit être tracé.

M. LOUMEAU.- Pas de souci. Il prend ce qu'il veut, mais sur le disque dur qui est fourni par la boîte. Il sauvegarde sur le disque dur. Tu ne sais pas ce qu'il fait du disque dur.

M. GARCIA.- Que l'on ait des failles sur certains sujets, sur les disques durs, OK. Il y a des sujets, notamment sur les disques durs, parce que c'est souvent lié au fait que l'on ait des PST, et les PST, c'est lié au fait que l'on a une messagerie... On le sait, et on va améliorer la partie infrastructure là-dessus, mais d'un point de vue de la sécurité, on peut voir certaines choses. On en détecte de plus en plus. On est de plus en plus précis. Dans le fait de voir ce qui peut être copié sur un disque dur, on voit des choses.

M. LOUMEAU.- Par exemple, je te dis honnêtement que j'ai mis sur un disque dur tous les documents que l'on a en procédure parce que quand on a voulu faire une demande de restauration des fichiers sur le

lecteur G, on ne peut plus parce que le fichier n'a pas été ouvert depuis un an. On ne peut donc plus le récupérer.

M. GARCIA.- Quelle est la question derrière ? Demander ce que l'on fait du disque dur ?

M. LOUMEAU.- Non, qu'est-ce que l'on fait du lecteur G où il y avait des sauvegardes des documents que l'on ne peut même plus restaurer ?

M. GARCIA.- C'est David GARCIA et non pas Christophe CHEVALIER que tu as en face de toi. Je ne suis pas directeur de production. Ce n'est pas moi qui gère l'espace de stockage.

M. LOUMEAU.- La sécurité a bien dit qu'il fallait supprimer les répertoires et tout, qu'il faut alléger. C'est bien une politique.

M. GARCIA.- Non, c'était porté par la sécurité et demandé par la production. Ce sont eux qui ont des problèmes de stockage. Ce n'est pas moi.

M. LOUMEAU.- C'est pour cela que les disques durs sont extrêmement utiles, parce que l'on ne peut plus avoir accès aux documents. On n'a plus les procédures pour lesquelles on fait des actions une fois tous les 2 ou 5 parce qu'il y a un crash ou autre.

Le souci, c'est que les disques durs sont utiles, mais il peut y avoir des gens qui en font mauvais usage.

M. GARCIA.- Mais il y a des règles sur l'utilisation des disques durs. Si tu regardes les règles, cela ne doit pas trainer sur le bureau, cela doit être enfermé, vous ne devez pas le laisser dans la voiture, et vous ne devez pas le laisser à domicile. Tout cela est tracé.

Après, est-ce que l'on est capable de tout contrôler ? Non, je n'ai pas l'outil branché sur une caméra qui vérifie que tu n'as pas ton disque dur posé sur la table.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord.

M. GARCIA.- On le sait, mais à un moment, sur les mesures de sécurité, je ne peux faire qu'un avertissement théorique écrit. Je ne peux pas mettre la mesure technique tant que l'on n'a pas les outils modernisés en face.

Le problème des disques durs est un sujet identifié, mais pour l'instant, j'attends les solutions de production pour pouvoir améliorer cette partie. L'objectif est de supprimer tous les disques durs. C'est un objectif affiché, qui est partagé en comité de sécurité avec Estelle CHERRUAU et Alfred HAWAWINI. On a dit que la cible n'était aucun disque dur, aucune clé USB branchée, sauf dérogation. La sauvegarde sur disque dur doit s'arrêter.

Mme LUCAS.- Quelles sont les solutions alternatives de sauvegarde dans ce cas ?

M. GARCIA.- J'attends les retours de la partie production là-dessus. Ce n'est pas moi. Je suis sécurité, j'établis des règles de sécurité, et j'applique les règles de sécurité. Le fait de dire que la messagerie passe en ligne demain, que l'on n'a plus besoin des PST, et que l'on enlève du coup 80 % d'utilisation des disques durs, ce n'est pas moi qui gère cela.

M. LOUMEAU.- Il y a une solution pour que l'on achète des PC avec des ports USB.

M. GARCIA.- Je ne suis toujours pas Christophe CHEVALIER. Je sais que tu aimerais bien.

M. DUFAUT.- Je voudrais juste revenir sur la charte informatique que l'on signe quand on rentre dans l'entreprise. Parmi nous, il y a des gens qui sont âgés, qui sont entrés il y a longtemps dans l'entreprise.

M. GARCIA.- La charte informatique est annexée au règlement intérieur. Que tu la signes ou pas, elle fait partie de ton contrat.

M. DUFAUT.- C'est ce que je voulais savoir.

M. GARCIA.- La charte informatique n'est pas un document pur sécurité. C'est un document qui est validé par la DRH, la DRIS, et qui est présenté en CSEE. Ce n'est donc pas vrai qu'elle ne s'applique pas à toi si je n'ai pas ta signature. C'est un document annexé au règlement intérieur. À partir du moment où tu es CDD, CDI ou alternant, tu es soumis à cette règle.

Et avant toute modification de charte informatique, cela repasse dans les mains des DRH, de la DRIS, d'avocats spécialisés, du service juridique. Cela repasse en présentation devant le CSEE. Et à partir de là, c'est cette nouvelle version qui est annexée au règlement intérieur, mais la signature n'est pas nécessaire.

Ce que l'on fait souvent, notamment pour la partie prestataire, c'est qu'on les fait signer ici pour qu'ils soient au courant, mais ils ne sont pas soumis par défaut à cette charte.

Mais pour les internes, il n'y a pas de sujet.

M. DUFAUT.- D'accord. Merci.

M. LOUMEAU.- Au niveau des formations, on a des formations anticorruption. Ces formations sont peut-être bien pour les gens qui ont des échanges avec l'extérieur (les sociétés de service, etc.), mais pas forcément pour tout le monde, comme les petites mains, les gens qui n'ont pas de contact avec les sociétés extérieures, des fournisseurs, etc.

À la place, il serait bien de mettre en place des formations de loi informatique. Pourquoi ? Parce que l'on a des gens qui viennent de tout horizon. On a des chimistes, des psychologues, etc. Ce sont des gens qui font de l'informatique et qui travaillent à la DSI, mais qui n'ont pas forcément...

M. GARCIA.- Tu voudrais un module *e-learning* de campus sur la cybersécurité pour tout le monde.

M. LOUMEAU.- Pas forcément cybersécurité. C'est aussi la loi informatique. La cybersécurité, c'est de la sécurité au niveau de tout ce qui est avec le WAN. Mais là, je parle aussi sécurité des lois comme quoi tu fais un script pour la boîte. Ce n'est pas parce que tu l'as fait que tu peux l'emmener chez toi. Cela appartient à la boîte. Tu as été payé pour. Donc, les gens ne sont pas au courant de tout cela. Tu comprends ce que je veux dire ? C'est la base de la loi informatique, mais au niveau des sociétés.

M. GARCIA.- Ce n'est pas la loi informatique. C'est du fonctionnement professionnel. C'est du juridique. Ce n'est plus de la sécurité.

M. LOUMEAU.- Oui, c'est du juridique.

M. GARCIA.- Effectivement, sur le juridique, si vous estimez qu'il y a besoin de faire un rappel, à la rigueur, cela sort de mon périmètre.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord. Je prends le train tous les jours pour aller à Lyon, l'aller-retour. Depuis le mois d'août, c'est hallucinant tout ce que j'entends, les documents qui circulent et les gens qui disent des trucs. Tu te dis « Waouh ! » À un moment donné, je voulais me lever pour dire qu'ils étaient dans le train.

M. GARCIA.- Là, tu reviens sur sujet cybersécurité.

M. LOUMEAU.- Cela fait aussi partie des règles de l'entreprise.

M. GARCIA.- Oui, sauf que ce module *e-learning* existe et il a été diffusé aux collaborateurs depuis 2022. Si, Christopher. Je le sais d'autant mieux que l'on est en train de le mettre à jour pour le relancer en septembre. Ce module *e-learning* que j'ai écrit moi-même avec Campus, notamment sur la partie nomadisme... Si, tout le monde a été proposé inscrit depuis 2022. Donc, je suis d'accord avec toi.

M. LOUMEAU.- Corruption, je l'ai reçu pour le faire. Informatique, je ne l'ai pas reçu.

M. GARCIA.- Parce que pour le module corruption, ils sont partis sur le principe d'avoir une réalisation obligatoire. Nous, on ne l'a pas rendu obligatoire.

M. LOUMEAU.- Il faut la rendre obligatoire.

M. GARCIA.- Ce n'est pas moi qui décide, Christopher.

M. LOUMEAU.- L'informatique, au niveau juridique...

M. GARCIA.- C'est important la sécurité.

Ce module *e-learning* existe. On est en discussion avec Estelle CHERRUAU pour voir à qui on le diffuse, si on le fait avec le Siège, si on fait toute la population. J'ai demandé que ce soit à toute la population.

M. LOUMEAU.- Tout le monde.

M. GARCIA.- Oui, mais je ne décide pas. D'accord ? Je sou mets. Je suis David GARCIA. Je ne suis pas M. PALAZZI ni Alfred HAWAWINI.

M. LOUMEAU.- Ni Christophe CHEVALIER.

M. GARCIA.- Non.

On a un quand même la chance d'avoir un COMEX, même le nouveau, qui reste très ouvert là-dessus. On a des réunions régulières avec Estelle, Alfred et Frédéric DE SERPOS pour la partie assurance, avec l'audit, la directrice juridique et la directrice financière, donc que du monde du COMEX, justement pour faire valider tout cela.

M. LOUMEAU.- C'est quand même important.

M. GARCIA.- On est d'accord. Après, que l'on soit clair, entre ceux qui ne font pas les modules de formation... Je l'ai rejoué hier, cela prend 10 minutes. Quand tu vois que l'on relance 4 appels et qu'ils disent qu'ils n'ont pas eu le temps...

M. LOUMEAU.- On devrait peut-être étoffer parce que 10 minutes, ce n'est pas assez. Je suis peut-être chiant, mais cela éviterait les problèmes que l'on a eus dernièrement.

M. GARCIA.- Que l'on soit clair, cela ne changera rien. D'accord, tu vas sauver 2 ou 3 % de gens qui vont dire qu'ils vont mettre leur filtre de confidentialité dans le train ou qu'ils vont arrêter de discuter de certaines choses dans le train.

C'est comme les campagnes de phishing que l'on a lancé. Il y en a 2 ou 3 qui vont réagir. Ce n'est pas le remède magique. Tout ce qui est sensibilisation fait partie de la panoplie des éléments de sécurité que l'on doit déployer, mais ce n'est pas parce que tu vas faire une formation que je n'aurai plus de souci demain.

Il ne faut pas oublier un truc. On a des personnes qui peuvent faire de fausses manipulations, qui n'ont pas bien compris ou qui ont oublié les règles, mais on a quand même des malveillants en interne. Ne me regarde pas comme cela. Bien sûr que l'on a des malveillants en interne.

Le vol qui a eu lieu il y a deux ans chez Cdiscount, la personne qui a volé l'intégralité de la base de données clients (32 millions de comptes) et qui est allée en prison, c'était un interne. Bien sûr que les malveillances existent, Christopher. Il ne faut pas oublier cela.

Il y a des accidents ou des fautes de manipulation. OK, cela ne me regarde même pas. Je regarde ce qui sort. Après, savoir dans quel contexte cela a été fait, ce n'est pas mon interprétation. Ce sont les RH et la DRIS. Ce n'est pas mon sujet.

Mais il ne faut pas oublier qu'il y a des gens qui cherchent à nuire au Groupe, dans le contexte social que l'on a, avec des gens qui en veulent au Groupe pour des raisons plus ou moins légitimes. Cela ne me regarde même pas. Il faut aussi que l'on fasse attention à cela.

M. PACHOD.- J'aimerais revenir sur le cas de M. X dont on parlait avant. Je n'arrive pas à comprendre. Je ne savais pas qu'il y avait des milliers de fichiers. Pourquoi il y a eu cette différence de traitement entre M. X et M. Y ?

M. GARCIA.- Il y a déjà une interprétation en sécurité. Quand je vois qu'il y a 20 000 fichiers qui s'appellent « chiffre d'affaires », « contrat », j'envoie tout cela avec une préconisation en disant que sur 20 000 fichiers, il y en a 19 000...

M. PACHOD.- Il n'y avait donc pas 3 fichiers suspects, mais plusieurs.

M. GARCIA.- Les analyses que l'on envoie au DRH et le directeur de service sont les analyses professionnelles. Si je vois « mariage », on les supprime, on fait un rappel des bonnes pratiques, et c'est tout. Cela ne remonte pas.

Il y a une autre catégorie pour laquelle je ne sais pas si c'est du professionnel ou pas. C'est à vérifier. Des fois, tu vois « facture ». Est-ce que c'est la facture de ton frigo ou une facture d'AMC que tu n'es pas censé avoir ? À partir de là, je donne une préconisation disant que cela me semble être du professionnel, du personnel ou que c'est à vérifier, puis cela part chez Louis, au directeur de service ou au DRH concerné.

Il y a donc effectivement eu différence de traitement. Pour les deux autres cas que l'on a eus à la DSI, on était sur plusieurs milliers de fichiers professionnels. Le nom des fichiers ne donnait aucun doute. Quand on voit « contrat AMC », ce n'est pas la facture du frigo.

Dans le cas de M. X, vous avez vu le nom des fichiers. Les 3 seuls fichiers qui semblaient professionnels... La charte informatique, même si elle fuit, il n'y a pas de données confidentielles ni de données personnelles. Quand je reviens sur l'exemple des contrats, cela veut dire qu'il y a des coordonnées de personnes et ce genre de choses. C'est pareil pour la charte d'utilisation des véhicules, ce n'est pas critique.

Après, je donne cela et c'est soumis à interprétation. Sur le cas de M. X, on a vu avec Louis et Laurent, le directeur de service, et il n'y avait pas de sujet. Même si cela avait été de vrais documents Casino, la gravité était moindre. On n'est pas du tout dans la même volumétrie avec les autres cas.

M. PACHOD.- Je vais me faire l'avocat du diable. Si je renomme mon fichier « charte informatique » en « photo.txt », je n'ai plus de problème ?

M. GARCIA.- Si tu veux prendre des risques, joue.

M. PACHOD.- C'est une question. J'aimerais bien que l'on me réponde là-dessus.

M. GARCIA.- Je ne donnerai pas les règles de détection sur la sécurité.

M. DELAIRE.- Pascal, tu prends le problème de façon inverse et tu pervertis ce qui devrait tous nous animer : la sécurité de nos données et des données de la boîte. Je trouve que ce n'est pas bien.

M. LOUMEAU.- Non, ce n'est pas cela. Il veut savoir si on scanne les documents au niveau de la détection.

M. GARCIA.- Je ne donnerai pas les règles de détection.

M. LOUMEAU.- D'accord, on le saura d'une autre façon. Il n'y a pas de souci.

M. GARCIA.- Je ne peux pas expliquer devant 20 personnes ce que l'on détecte ou pas parce qu'à partir du moment où je commence à expliquer ce que l'on fait, cela va se savoir et les gens vont dire qu'ils savent que s'ils branchent leur clé USB à gauche plutôt qu'à droite, elle est détectée, que si j'imprime, cela ne détecte pas.

D'abord, on fait régulièrement évoluer les règles. Deuxièmement, c'est comme les gendarmes. Ils ne vont pas te dire qu'ils seront au rond-point de Monthieu, et qu'ils capteront à partir de ce moment-là.

M. LOUMEAU.- Il y a donc des *patterns* qui sont surveillés. Il y a des détections dans les fichiers exécutés.

M. GARCIA.- On a des mots clés qui peuvent être détectés. Le contenu des mails ou fichiers est enrichi au fur et à mesure. Et accessoirement, on a beaucoup d'outils. Si vous reprenez l'exemple sur la partie messagerie, on a des outils qui détectent automatiquement s'il y a des algorithmes. Honnêtement, on n'a même pas les règles de ce qui est fait. C'est l'outil qui dit que par rapport à ce qu'il détecte, il pense qu'il y a quelque chose de malicieux. Ce sont des outils de sécurité spécialisés. On n'a pas les règles.

On ne peut pas vous donner les règles de détection. Vous comprenez que ce n'est pas possible. C'est comme si je disais que l'antivirus détecte telle chose et pas telle chose. On sait que l'on se ferait attaquer derrière.

M. TARQUINIO.- J'ai juste un petit sujet. Je note que l'on n'est pas à ce que j'ai entendu au 1^{er} août. Quand je suis rentré de congés au 1^{er} août, ce n'étaient pas tout à fait les discours dans la maison. C'est plutôt négatif par rapport à la sécurité, donc je trouve cela plutôt pas mal.

Je voulais juste revenir sur un point que tu as donné tout à l'heure. Par exemple, tu as dit pas de disque dur dans la voiture. C'est le même cas avec les PC ?

M. GARCIA.- Oui.

M. TARQUINIO.- Je pense que ce serait bien de faire un rappel. Personnellement, quand je sors faire des courses après le travail, j'ai toujours mon sac à dos sur moi. On reste responsable du PC.

M. GARCIA.- Je vérifie dans la note.

M. TARQUINIO.- Quand je le fais, les gens me disent que c'est n'importe quoi.

M. GARCIA.- on n'a pas de contestation sur la valabilité du règlement.

M. TARQUINIO.- Je suis d'accord.

M. GARCIA.- On sait que c'est pénible de faire ce genre de choses. Après, il y a bête et bête. Il y en a qui se sont fait voler le PC parce qu'ils avaient laissé la sacoche sur la banquette arrière. Tu mets le PC dans le coffre fermé.

M. TARQUINIO.- Je dis juste, par rapport à ce que j'ai entendu quand je suis revenu de vacances, que ce n'est pas si noir que ce qui a été dit puisque tu dis qu'il y a quand même quelque chose de personnel qui est autorisé. C'est donc plutôt positif par rapport à ce que l'on entend.

Deuxièmement, j'ai un disque dur, je m'aperçois que l'on nous demandait des autorisations. Cela ne me gêne pas. On sauvegarde. La dernière fois, on a parlé des disques durs, que si on en a besoin, il y en a à notre disposition. Je disais juste, sur cette partie, que je n'avais pas forcément... Je le fais systématiquement. On est responsable de notre PC et des données qui sont dedans. Je pense que c'est un petit warning à dire : « Quand vous sortez du travail, vous êtes responsables de votre PC. »

M. BERTIN.- Il y a eu un message, il n'y a pas longtemps là-dessus.

M. GARCIA.- Je ne sais plus si on parle des règles d'attention. Il me semble que oui. Et c'est dans le module d'*e-learning* que l'on va relancer d'ici peu.

M. LOUMEAU.- Pour renforcer un peu la partie *e-learning*, c'est très bien parce que cela a été mis à jour, mais ce serait aussi bien de rappeler les sanctions dans cette formation. Si tu dis qu'il y a sanction parce que c'est une faute grave...

M. GARCIA.- Je ne peux pas dire cela, Christopher. Ce n'est pas moi qui définis si c'est une faute grave ou pas.

M. LOUMEAU.- Peu importe, mais il faut quand même dire qu'il y a une sanction sévère ou autre pour sensibiliser les gens.

M. GARCIA.- Tu le verras quand tu feras le module *e-learning* parce que je vérifierai que tu le fasses bien.

M. LOUMEAU.- J'ai fait deux ans de juridique sur les lois informatiques.

M. GARCIA.- Le dernier paragraphe, ce sont les droits et devoirs. Il y a une vidéo et une animation sur les droits et devoirs. On rappelle que la charte informatique est annexée. Tout est dit là-dedans. Tu sais que c'est dans le règlement. Si tu ne respectes pas le règlement, il y a faute. Mais je ne peux pas mettre dans le module *e-learning* que si tu copies un fichier, c'est un blâme, et si tu copies 2 fichiers, c'est un avertissement.

M. LOUMEAU.- Non, mais tu peux mettre « sanction », « sanction sévère ».

M. DELAIRE.- Il n'y a pas de débat à avoir. Toute infraction au règlement t'expose à une sanction. C'est écrit noir sur blanc.

M. LOUMEAU.- Il faut le mettre dedans !

M. DELAIRE.- Non, c'est marqué. Dans le règlement intérieur, il est marqué que toute infraction au règlement t'expose à des sanctions. D'ailleurs, il y a une échelle de sanctions qui est détaillée dans le

règlement intérieur. On vous la diffusera la prochaine fois. C'est noir sur blanc. Et tu penses bien que depuis qu'il a été mis en vigueur, présenté dans différentes instances, et que l'on s'en sert parce que l'on a parfois cette contrainte de mener à bien des procédures disciplinaires vis-à-vis de salariés qui ne se conforment pas au règlement, on n'a pas de contestation sur la valabilité du règlement. C'est sans équivoque. Il n'y a pas de débat. C'est clair et net.

M. TARQUINIO.- Puis c'est un peu néfaste parce que tu vas encore rajouter des messages. Quand je suis arrivé au 1^{er} août, la sécurité était plutôt stigmatisée, donc je pense que ce serait néfaste et contre-productif de marteler en permanence qu'il y a des sanctions.

M. LOUMEAU.- C'est surtout pour éviter de revivre des situations similaires.

M. GARCIA.- Accessoirement, pour ce qui concerne la DSI, vous avez tous reçu une charte d'administrateur spécifique DSI, dans laquelle la partie sanctions est clairement écrite.

M. LOUMEAU.- D'accord.

M. GARCIA.- On est bien d'accord qu'il n'y a pas que des cas à la DSI, mais pour la DSI dans laquelle, par nos fonctions, on est amené à traiter des données plus sensibles ou un plus gros échantillon de données, la partie sanctions est clairement écrite. Je le sais parce que cela nous est remonté. C'est pareil, je remonte, mais ce n'est pas moi qui prends les sanctions. Nul n'est censé ignorer la loi. On ne peut pas dire que l'on ne savait pas que l'on allait être puni en faisant cela.

Je finis les dernières questions.

« Dernière remarque pour étayer ce qui suit : étrangement, nous n'avons pas eu connaissance de mise à pied conservatoire concernant ce type d'infractions en juillet 2024 »

M. GARCIA.- Le sujet n'est pas chez moi. Si vous n'avez pas été mis au courant, c'est une autre équipe. Je rappelle que je supervise le Siège, enfin tout Casino historique, et je confirme qu'il y a eu d'autres cas. Cela fait des années que l'on a régulièrement des cas sur des fuites de données, et on enclenche systématiquement la même procédure, c'est-à-dire l'information DRH/DRIS, constatation des faits par un huissier, puis c'est la DRH... Le fait d'avoir des détections là-dessus n'est pas nouveau.

M. PACHOD.- Les PC avaient été mis sous séquestre ?

M. GARCIA.- L'huissier vient constater l'analyse des logs. Ce n'est pas sur le PC que l'on constate les logs, mais sur nos outils.

M. PACHOD.- Légalement, les PC considérés doivent être mis sous séquestre.

M. GARCIA.- Je répète que la log n'est pas sur le PC, mais sur les outils de sécurité.

M. PACHOD.- Oui, mais il faut quand même justifier.

M. GARCIA.- L'huissier a déroulé toute la procédure, et c'est lui qui valide comment on a fait l'analyse et que les logs n'ont pas été trafiqués.

« Nous avons donc soupçonné un instant qu'il pourrait s'agir d'une chasse aux indemnités organisée par la Direction d'ici la fin du PSE Casino, notamment pour réduire les budgets. »

M. PACHOD.- Cela ne te concerne pas.

M. GARCIA.- Cela ne me concerne pas ? Si, Pascal. C'est moi qui gère les outils, donc c'est moi qui remonte les cas. Ma question est donc très claire : est-ce que quelqu'un m'accuse d'avoir fait du ciblage pour pouvoir sortir des gens sans payer ?

M. PACHOD.- On ne peut pas le prouver.

M. GARCIA.- Je suis là, alors que l'on me dit les choses. Est-ce que vous m'accusez d'avoir fait faire ciblage ?

M. PACHOD.- On a soupçonné.

M. GARCIA.- Ah d'accord !

M. PACHOD.- C'est très clair dans le texte.

M. GARCIA.- C'est très clair et très écrit. À un moment, c'est quand même déplacé.

M. PACHOD.- Si tu veux, tu peux nous attaquer. Il n'y a pas de souci. Tu peux m'attaquer, il n'y a pas de problème.

M. GARCIA.- Je ne veux pas attaquer, Pascal. Je trouve juste dommage de mettre des choses par écrit avant d'essayer de comprendre ce qui s'est passé.

M. PACHOD.- Je l'ai mis au conditionnel.

M. GARCIA.- C'est facile de dire : « Je n'ai pas dit qu'il l'a fait, mais j'ai écrit que je le soupçonne de l'avoir fait. »

M. PACHOD.- Tu nous permets quand même d'avoir un doute ?

M. GARCIA.- Je te permets d'avoir le doute, et tu permets aussi que je le prenne mal et que je le considère comme une attaque personnelle de dire que nous avons fait du ciblage.

M. PACHOD.- C'était vis-à-vis de la Direction.

M. GARCIA.- Je fais partie de la Direction.

M. PACHOD.- Très bien, donc tu es ciblé.

M. GARCIA.- Je me considère à juste titre ciblé.

Pour rappel, les outils couvrent tout le Siège. On sort certains éléments d'algorithme permettant de détecter les anomalies. À partir de là, il y a des matricules qui sortent en face. Il n'y a même pas les noms. Et nous, on travaille là-dessus.

Que l'on soit clair, c'est toute l'informatique qui est scannée. On ne dit pas que l'on va cibler telle personne pour faire des choses. C'est interdit et cela n'a jamais été demandé ni été fait. Ni par cette Direction ni par celle d'avant. J'apporte donc un démenti formel sur ce ciblage.

M. PACHOD.- OK.

« Nous terminons sur le fait que le comportement de la part du service actualité et de la Direction a été très anxiogène. »

M. PACHOD.- On ne peut pas dire le contraire.

M. GARCIA.- OK, mais le fait qu'il y ait des collaborateurs qui ont des comportements malveillants, qui font des erreurs de manipulation, ce n'est pas à moi de les interpréter. Est-ce que cela veut dire que j'arrête de regarder ce qui est fait pendant 6 mois ?

M. PACHOD.- Non.

M. GARCIA.- C'est plutôt à eux d'arrêter de faire des erreurs. On est donc bien d'accord que ce n'est pas le comportement du service sécurité qui est en cause sur ce climat anxiogène ?

M. PACHOD.- C'est la Direction.

M. GARCIA.- Alors en quoi le comportement de la Direction renforce ce climat anxiogène ? Ce n'est pas nous qui avons fait les copies de fichiers.

M. PACHOD.- Non, mais la sanction annoncée est quand même très anxiogène pour les salariés.

M. GARCIA.- Je ne gère pas les sanctions.

M. PACHOD.- La Direction gère les sanctions.

M. GARCIA.- Moi, sécurité, je ne gère pas les sanctions, mais le fait d'avoir des sanctions quand il y a un comportement anormal... On ne va pas dire que l'on ne va rien dire, car ils sont stressés en ce moment. Le climat anxiogène est du fait du comportement de certains collaborateurs. Je ne vais pas stopper les détections.

M. PACHOD.- On stoppe le sujet parce que cela s'est bien terminé. Il n'y a pas de souci. Je remercie d'ailleurs la Direction à ce sujet.

Mme LUCAS.- J'ai une question factuelle sur les personnes qui ont été détectées. En fait, on s'est dit que ce n'était pas le bon moment pour les sanctionner parce que l'on pensait que ce n'était pas la première fois qu'elles avaient ce comportement de transfert de données, que c'était juste à ce moment-là qu'elles étaient sanctionnées. C'est une question que l'on s'est posée. Est-ce que c'était la première fois qu'elles faisaient ce genre de transfert ou est-ce qu'elles le faisaient déjà depuis longtemps ?

M. DELAIRE.- Là, on rentre dans le détail des dossiers. On peut donner une réponse générale, mais on ne peut pas parler précisément des cas. Encore une fois, on les évoque parce que cela fait partie de notre service, mais on n'est pas là pour décortiquer des dossiers individuels.

Mme LUCAS.- On a pensé que cela tombait mal, que c'était juste à ce moment-là qu'elles étaient sanctionnées alors qu'*a priori* – à confirmer –, ce n'était pas la première fois qu'elles avaient ce comportement.

M. GARCIA.- On a quand même eu pas mal de cas, et des cas différents, donc je ne peux pas faire de généralité là-dessus.

M. LOUMEAU.- Mais aujourd'hui, est-ce que cela continue ou vous continuez de surveiller ?

M. GARCIA.- J'ai arrêté de surveiller comme j'avais trop de remarques.

M. LOUMEAU.- Non, c'est pour savoir. Est-ce qu'il y a des personnes qui continuent à utiliser leur *drive* personnel pour monter des fichiers ou tu vois qu'il y a un stop définitif ?

M. GARCIA.- Il n'y a pas un stop définitif.

M. LOUMEAU.- Il y a encore du trafic.

M. GARCIA.- Que l'on soit clair, je pense que le fait que cela a été bien ébruité a bien calmé certaines choses, sachant que Magali a demandé en CODIR à tous ses chefs de service de bien redescendre le message, de rappeler ces règles. Il y en a beaucoup qui ont fait ces rappels. Du coup, cela en a calmé certains.

M. PACHOD.- C'est très bien.

M. GARCIA.- Après, il y en a qui joue encore un peu. Quand ils jouent, ils perdent.

Mais oui, on continue bien sûr à tester. De manière transparente, on travaille chaque jour sur le fait d'améliorer les règles de détection pour être plus précis, pour voir plus de choses, pour détecter tout un tas d'éléments. Donc, oui, il y en aura toujours. Ce qui est fou, c'est qu'il y a toujours des gens, même si tu les avertis 50 fois, qui vont continuer d'essayer.

M. TARQUINIO.- C'est ce que j'allais dire. Tu laisses quand même cette tolérance parce que si tu augmentes les outils, tu vas détecter des choses de plus en plus petites. On est d'accord qu'aujourd'hui, tu as une tolérance sur l'utilisation personnelle ou je ne sais quoi.

M. GARCIA.- La partie personnelle est systématiquement sortie.

M. TARQUINIO.- Oui, mais c'est le message que je retiens par rapport au message anxiogène.

M. GARCIA.- X personnes sont venues me voir en me disant : « *Je vais partir. Est-ce que je peux récupérer des photos ?* » Bien sûr. Et même sur les documents professionnels, si le directeur de service dit qu'il avait construit des modèles sur tel ou tel truc et me demande si je suis d'accord pour qu'il les prenne, si le directeur de service dit oui, je suis d'accord. Il n'y a pas de débat.

M. TARQUINIO.- C'est le message qu'il faut passer. Par rapport au caractère anxiogène, vous avez une tolérance. Effectivement, même si vous augmentez les outils et votre détection demain, il y aura toujours cette partie-là.

M. GARCIA.- On respecte la charte informatique dans les deux sens, c'est-à-dire que l'on a écrit que l'on tolérerait le personnel, donc on tolérera toujours le personnel dans des limites raisonnables. S'il transforme

son PC comme stockage... Il y en a qui ont joué là-dessus. On va donc toper cela. Ce n'est pas répréhensible. On leur demande de faire le ménage. En général, cela ne dure pas.

À l'inverse, on a dit que l'on allait tracer tout ce qui était non conforme.

M. TARQUINIO.- Ce que je veux dire, c'est que par rapport aux messages qu'il y a eu depuis début août, je note qu'il y a quand même une tolérance et que ce n'est pas la Gestapo.

Le deuxième truc que je note, c'est que si tu devais trouver quelque chose sur un PC demain, la personne serait prévenue qu'elle ne sera pas virée. C'est ce que je note parce qu'en fait, l'image que l'on a eue en août, ce n'était pas du tout cela. C'est pour cela que je note que le message est positif.

M. GARCIA.- Que l'on soit clair, si ce que l'on trouve est suffisamment grave pour amener à un licenciement, il y aura licenciement.

M. TARQUINIO.- Oui, tout à fait. Ce que je veux dire, c'est que j'ai par exemple un outil pour synchroniser mon disque dur, c'est ma sauvegarde professionnelle. J'ai demandé une autorisation pour mon disque dur. Si ce produit devenait une alerte demain pour des raisons x ou y dans ta détection, tu dirais que tu as détecté cela aujourd'hui alors que cela fait deux ans que je l'utilise et que tu ne vas pas me virer pour cela. Ce que je note, c'est que tu fais ton boulot de sécurité, mais qu'il y a quand même un échange.

M. GARCIA.- Si cela fait deux ans que tu fais un truc illégal, mais que maintenant, je sais le détecter, oui, ce sera reproché.

M. TARQUINIO.- Je suis d'accord.

M. GARCIA.- On ne peut pas dire que cela fait des années que l'on roule sur cette départementale à 150 km/h, mais que maintenant qu'il y a un radar, on ne peut pas me punir parce qu'on l'a toujours fait.

M. TARQUINIO.- Je suis d'accord.

M. GARCIA.- Si demain je détecte un truc parce que tu as sorti des documents par Facebook... L'exfiltration de données peut passer par tout un tas de trucs. Si je rajoute une règle demain et que je me rends compte que tu sors des choses depuis deux ans, la loi, c'est qu'à partir du moment où on a détecté quelque chose...

M. TARQUINIO.- C'est une bonne remarque. On est plutôt en phase. Il y a deux choses : est-ce que l'on pourrait avoir la liste des outils officiels que l'on peut utiliser ? C'est le premier truc, parce que je pense que l'on fait tous les jours des choses qui sont à la limite du légal.

Deuxièmement, est-ce qu'à un moment, on peut dire que l'on se soumet à un audit pour savoir ce qui n'est pas bon sur notre poste ?

Le truc, c'est de me conformer aux règles et de dire que cela fait deux ans que je fais cela, que j'ai toujours travaillé comme cela, et que s'il ne faut plus le faire, je suis prêt à ne plus le faire. Mais c'est au moins pour que je sache ce qui sort du cadre.

M. LOUMEAU.- Non, ce n'est pas évident parce que les outils informatiques évoluent, donc dans deux mois...

M. TARQUINIO.- David va peut-être trouver que l'outil open source ne doit pas être utilisé.

M. GARCIA.- Ce qui est compliqué, c'est quand on arrive sur les outils de transcription de PDF en Word ou ce genre de choses. Suivant l'outil que tu utilises, tu ne t'en rends pas compte, mais la personne va te marquer qu'elle peut récupérer tout le document que tu mets dedans et l'utiliser à des fins personnelles.

Il y a donc les outils officiels qui sont installés sur ton PC, soit en direct, soit par VMC. Là où cela devient plus compliqué, c'est tout ce qui est cadre. On essaie donc d'enrichir et de voir où il y a un risque de sécurité. Je dis n'importe quoi : tu utilises un outil de retouche photo, grosso modo, le marketing, je m'en fiche, mais la transcription de PDF, quand c'est utilisé par le juridique, c'est plus compliqué parce qu'il y a tous les contrats et tout ce qui va avec.

On essaie donc d'enrichir la détection des outils cloud qui sont utilisés. Il y a 5 outils pour transformer les PDF. Il faut comprendre le besoin de chaque métier pour vérifier si, en choisissant un seul outil et en le validant, cela va répondre à tous les besoins. À partir de là, on commence à interdire les autres.

On essaie donc d'améliorer là-dessus. C'est compliqué parce que détecter, c'est chaud.

M. TARQUINIO.- Je pense à deux outils sur le sujet. Par exemple, pour synchroniser les PC, depuis un petit moment, il y a un outil open source de synchronisation. Peut-être qu'il n'est pas sécurisé, je n'en sais rien. Il y a aussi des outils de copie d'écran. Il y a eu différents outils qui ont trainé un peu partout, que l'on utilise dans la vie de tous les jours. Si tu me dis demain que cet outil, pour telle ou telle raison, parce que tu vas affiner ta détection, est susceptible d'échanger, je n'ai pas de souci.

M. GARCIA.- Il faut différencier deux cas. Par exemple, si tu utilises iLovePDF, on ne va pas venir te le reprocher en te disant qu'il n'est pas autorisé, donc une sanction. On n'a jamais dit qu'avec cet outil, ce n'était pas possible. On n'a pas forcément un outil professionnel qui permet de faire ton travail, donc on ne va pas venir te le reprocher.

En revanche, si je vois qu'avec le même outil, tu en as profité pour sortir des documents...

M. TARQUINIO.- Non, je le voyais plus dans l'autre sens, de dire qu'avec ton système de détection, tu vas me dire qu'avec l'outil que j'utilise tous les jours, que je trouve très bien, il y a des données qui partent ou je ne sais quoi. Pour toi, c'est une erreur.

M. GARCIA.- L'outil installé sur le PC est à peu près maîtrisé. Là où c'est plus compliqué, c'est quand on touche le *cloud*. On avance dessus, mais ce n'est pas forcément facile parce que cela apporte vite des modifications.

M. TARQUINIO.- Très bien, merci.

M. DELAIRE.- S'il n'y a pas d'autres questions ou d'autres remarques, je pense que l'on peut conclure en remerciant David pour sa présence et son intervention.

Juste un mot quand même : comme tu l'as souligné, Laurent, il y a quand même eu un climat qui s'explique. Ce sont des procédures que l'on n'a pas l'habitude de mener. On y reviendra tout à l'heure dans les questions RH. Mais il y a quand même eu une situation un peu délétère pour l'équipe de David. Les collaborateurs se sont tous sentis visés. On ne va pas y revenir.

M. GARCIA.- On fait juste notre travail.

M. DELAIRE.- La mission de cette équipe est très claire : protéger nos données, la viabilité de notre système, protéger l'entreprise qui nous paie chaque mois. Il ne faut surtout pas oublier cela.

J'insiste aussi sur le fait que cette instance représente aussi cette équipe. Vous êtes les représentants du personnel de toute la DSI, ce qui intègre la DSSI qui n'est pas une branche à part. Donc, vous tous autour de cette table, vous êtes chacun les représentants de cette équipe.

M. DUFAUT.- Je rappelle qu'il y a un élu dans cette équipe.

M. DELAIRE.- Et il y a désormais un élu au sein de cette équipe. Honnêtement, la situation qui a pesé sur cette équipe à l'issue de ces procédures, dans un climat de désinformation ou de mauvaises informations, a été assez dure à vivre. N'oubliez pas que vous les représentez tous.

Merci, David.

M. GARCIA.- Merci. Il ne faut pas hésiter à faire des réunions. On est toujours ouverts.

M. BERTIN.- Pour ceux qui ont un doute, on a reçu une note d'information le 8 août et il est écrit dedans que l'on est responsable de notre matériel informatique lors de nos déplacements.

(La séance est suspendue de 10 heures 53 à 11 heures 06.)

« Quelles ont été les sanctions et les raisons pour les deux personnes ayant été mises à pied ? »

M. DELAIRE.- Il me semble que l'on a déjà bien évoqué le sujet. Je ne vais pas détailler le contenu de ces dossiers. Je rappelle que l'on a œuvré notamment auprès de ces collaborateurs, mais également auprès de certains d'entre vous pour qu'ils puissent être représentés lors des entretiens. Je précise cela, c'est parce que l'on a justement tout fait pour que les deux ne se retrouvent pas seuls en entretien. Ce n'est pas pour cacher des informations.

Je vous dis simplement que les deux, sans préciser la sanction, n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement. Il n'y a pas de sortie des effectifs. On a prononcé des mesures de mise à pied à titre conservatoire, à l'égard de la gravité des faits et aux accès détenus par ces personnes. On a mis en place cette procédure de façon uniforme auprès de l'ensemble du Groupe parce qu'il n'y a pas que la DSI qui est concernée, loin de là.

On a donc pris une position commune pour l'ensemble de ces dossiers qui sont nombreux, mais pour la DSI, on a fait preuve de clémence, de retenue dans la décision finale, et les personnes ont pu réintégrer l'entreprise.

D'autres questions là-dessus ?

M. BERTIN.- Pour ceux qui étaient en plein départ volontaire anticipé, la procédure continue ?

M. DELAIRE.- Il n'y a pas de remise en question des décisions de la commission. C'est une bonne question, Nicolas.

« Pouvez-vous nous donner les effectifs ayant consulté les différentes cellules d'aide psychologique, et ceci à chaque CSEE ? »

Mme SENECHAL.- On l'a fait tout à l'heure, donc on essaiera si on a les éléments. On laissera ce *slide*, et on le mettra à jour.

« Pouvez-vous nous transmettre le planning des commissions de PDV ? »

M. DELAIRE.- Je l'ai préparé, et j'ai même fait le récapitulatif de ce qui a été fait jusqu'à présent. Les commissions paritaires qui statuent sur les dossiers de candidatures ont eu lieu le 15 juillet, le 22 juillet, le 29 juillet, le 12 août, le 26 août, le 28 août. Hier, on en a fait une qui n'était pas prévue, en concertation avec les organisations syndicales qui y siègent. C'était donc une commission extraordinaire qui s'est vraiment faite au pied levé, d'ailleurs au cours de laquelle un dossier DSI a pu être présenté.

Ce n'était pas pour le dossier DSI qu'on l'a faite de façon extraordinaire, mais pour des collaborateurs dont les magasins ferment et qui avaient in extremis une proposition d'embauche qui démarrait tout de suite. Ils nous ont donc sollicités, et on s'est mis d'accord avec les élus de la commission en disant que l'on n'allait pas leur faire rater cela. On a donc fait une réunion extraordinaire le jour même pour être sûr que cela passe.

Les deux prochaines sont planifiées pour les 2 et 9 septembre, sachant que l'on garde une souplesse. C'est ce que l'on s'est dit à la dernière commission avec les élus. Si on voit qu'il y a des dossiers, on en redéclenchera naturellement une pour être sûr que l'on ait pu épurer toutes les candidatures VAD avant l'ouverture de la phase de départ volontaire.

Voilà pour les commissions. Pas de remarques ? (*Non.*)

« Pouvez-vous nous faire un point sur l'envoi des mails aux salariés concernés ou pas par le PSE ? »

M. DELAIRE.- Quelle est la question ? C'est sur les actualisations ?

M. LOUMEAU.- Oui. Par exemple, il y a des gens qui ont changé de catégorie, mais qui ne savent pas qu'ils sont impactés par le PSE. Est-ce qu'ils vont être mis au courant ? Et inversement.

M. DELAIRE.- Pour la DSI, j'ai quand même checké le sujet. En fait, il y a deux cas et je veux qu'on les distingue bien.

M. LOUMEAU.- Avant que tu reprennes, il y a un comportement très vicieux actuellement. Il y a des responsables qui savent que des gens ont changé de catégorie et qui passent voir les collègues pour leur demander s'ils ont fait leur dossier, s'ils ont trouvé un CDI. Cela ne se fait pas.

M. DELAIRE.- Tu as raison, ce n'est pas une pratique à avoir.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas normal de faire cela. Le problème, c'est qu'ils disent : « Pourquoi il me dit cela ? » « Tu es dans la catégorie. » « Je n'ai pas reçu de mail. » « Si, tu es impacté. »

M. DELAIRE.- J'ai passé les consignes en CODIR par rapport à ce que je vous avais dit ici. C'est toujours le même déroulé. On en parle ici et je fais les résumés en CODIR après. Ce que j'ai dit en CODIR, c'est la même chose que ce que je vous avais dit, à savoir que pour éviter ces situations fâcheuses, mon bureau était ouvert et que ma priorité absolue était de recevoir les collaborateurs, que toutes les autres réunions pouvaient sauter, mais qu'il fallait que je reçoive tous ceux qui le souhaitent, et c'est le cas.

J'ai également dit que lorsqu'un collaborateur me solliciterait, j'acceptais systématiquement qu'un élu soit présent. Si le collaborateur le demande, vous pouvez être présent à tous ces rendez-vous. Il n'y a pas de sujet.

Je donne le nombre de postes supprimés dans sa catégorie. Je ne donne jamais les noms. Je dis qu'il y a tant de postes supprimés et qu'au moment où on se parle, il y a tant de dossiers VAD qui ont été faits, et qu'il y en a tant pour. Je donne cette information.

M. LOUMEAU.- Aux gens qui viennent te voir !

M. DELAIRE.- Oui, mais pourquoi ? Je vous avais dit... Je me souviens comme si c'était hier de la remarque de Jean-Marc. Il disait en gros : « Tu as le bon rôle » Non, il faut que l'on soit main dans la main là-dessus. C'est un travail que je fais avec les élus. Quand vous êtes sollicités, vous dites : « *Viens, on va voir le RH ensemble. Tu auras l'information. Je ne peux pas te la donner.* » C'est comme cela que l'on avait construit le truc la dernière fois.

J'ai donc fait un topo en CODIR, j'ai présenté le point à date en leur disant qu'il y a des catégories pour lesquelles cela bouge trop dans le sens où on a refusé des dossiers parce qu'il y avait plus de candidats que de postes supprimés, et qu'à l'inverse, il y a des catégories pour lesquelles il n'y a pas du tout de mouvements. Il y a des catégories où 5 postes sont supprimés et aucune main n'est levée. On se dit que l'on est quand même à un moment du calendrier...

Vous connaissez notre ambition. C'est que l'on ait le plus de volontaires et le moins de licenciements contraints. C'est l'objectif.

Autant il y a des catégories où j'ai plus de candidats que de départs, autant j'ai des catégories où j'ai beaucoup de départs, mais pas de lever de main. J'ai donc dit en CODIR que l'on allait passer en revue ces catégories et que l'on regarde si, dans ces catégories, les personnes ont le bon niveau d'informations, s'il n'y a pas des questions non résolues, etc.

Et là, cette semaine, j'ai reçu beaucoup de salariés de ces catégories qui n'avaient pas bougé et on a décanté des situations, potentiellement sur de la retraite et des choses comme cela. Quand tu prends une heure avec des personnes et que tu détailles avec elles tout le dispositif, ce à quoi elles ont droit, etc., elles se disent qu'elles ont peut-être un intérêt à lever la main.

Mon truc n'est pas de dire que je veux que ce soit telle ou telle personne qui parte. Ce n'est pas le sujet. C'est que chacun ait une bonne connaissance de ce à quoi il a le droit pour prendre une décision éclairée. Le départ volontaire, vous savez que c'est 15 jours. Tout ce que l'on peut faire maintenant, ce sera plus de sérénité après. C'est donc cela l'objectif : je les reçois, je leur dresse un topo très clair, surtout que maintenant que l'accord est signé, on n'est plus sur de l'*a priori*, etc., puis les personnes prennent leur décision.

M. LOUMEAU.- Oui, mais tu ne réponds pas à ma question.

M. DELAIRE.- Alors, redis-moi.

M. LOUMEAU.- Il y a des responsables qui vont voir des gens de leurs équipes, pas forcément les petits, cela peut être des directeurs, des responsables d'équipe, et qui disent que leur catégorie est impactée et qui leur demandent s'ils cherchent un travail ailleurs. Ils mettent la pression sur les gens.

M. DELAIRE.- Ce n'est pas normal. C'est une vraie alerte et je vais m'en occuper.

M. LOUMEAU.- Le souci, c'est que les gens à qui on dit cela ne sont pas forcément au courant qu'ils sont impactés parce qu'ils n'ont pas reçu l'e-mail. Tu vois ce que je veux dire ? Parce qu'il y a des mouvements dans les tableaux.

M. DELAIRE.- Je suis très surpris par ce que tu me dis. Déjà, sur la démarche managériale, ce n'est pas une pratique qui est demandée et ce n'est pas une pratique acceptable. On ne pousse pas les gens vers la sortie. En tout cas, ce n'est pas une décision qui nous appartient. On a négocié les critères. Donc, personne ne doit pousser qui que ce soit.

Très clairement, la consigne que j'ai passée en CODIR est de reprendre la communication en proximité quand ils font leurs réunions d'équipe en disant que je suis disposé à recevoir chacun s'ils se posent des questions, etc. C'était la consigne. On n'a pas dit de demander s'ils ont fait leur dossier et tout cela. Ce n'est pas le discours.

Je reprends mes deux cas de figure. Tu as le cas de figure d'un salarié non concerné par une suppression de postes qui, par le jeu des négociations que l'on a pu avoir, se trouve concerné. Il n'y a plus de sujet à la DSI. On a vérifié.

Parmi ceux qui étaient dans cette situation, il y a une catégorie où on a eu une démission. Dans la catégorie, il n'y avait qu'un départ. Tous les autres n'ont pas à le savoir. Ils se retrouvent impactés du fait de nos négociations, mais comme il y a eu un départ pour une suppression, il n'y a plus de sujet. Toute la catégorie est figée. C'est une démission, donc il n'y a même pas l'incertitude de savoir en octobre si la personne confirme ou pas son souhait de départ.

Il y a 4 autres personnes pour lesquelles c'était un cas de conscience. On y était même revenu après coup en se demandant si on avait fait le bon choix. Je ne sais pas si vous vous en souvenez. On avait eu un long débat de se dire que, par notre négociation, on exposait désormais des personnes alors qu'elles n'étaient pas concernées.

Et là, pareil, là où il y avait cette inquiétude, un départ VAD a été validé. Il n'y a donc plus de sujet. Un *slot*, un départ.

J'ai eu cette préoccupation, mais aujourd'hui, on est clair là-dessus.

En revanche, il y a l'autre cas. L'autre fois, vous me l'avez dit et on l'a remonté avec Irène. C'était de savoir si on ne pouvait pas refaire une communication globale à tout un chacun, concernés ou pas, d'où ils en sont. Je n'ai pas d'information si c'est prévu ou pas. Je ne peux pas m'engager là-dessus. En tout état de cause, ce que je fais à mon niveau avec ce qu'il nous est permis de faire, c'est de dire à chacun là où il en est. C'est ce que je fais.

M. TRESCARTES.- Justement, c'est ce que l'on demande. On demande que ce soit fait, parce que les catégories professionnelles ont été données à la base à la suite de l'envoi du courriel à chaque salarié... Franchement, entre les catégories professionnelles que l'on a eues au départ et celles que l'on a aujourd'hui, il y a un changement énorme.

M. DELAIRE.- La négociation est passée par-dessus.

M. TRESCARTES.- Une négociation est passée par-dessus, et elle est vraiment énorme. Elle est gigantesque. Sachant qu'il y a des personnes qui ont fait un PDV, d'autres qui ont démissionné, etc., dont il y a un épurage qui s'est fait naturellement, mais c'est impératif que ce soit fait. Il faut que ce soit fait. D'ici mi-septembre, il est impératif qu'un courriel soit envoyé à toute personne dont la catégorie professionnelle est encore attaquée. Il le faut.

M. DELAIRE.- Oui, tu as raison.

Mais encore une fois, ceux qui ont reçu le mail le 29 mai leur disant de prendre contact avec le cabinet Alixio, puisque la catégorie à laquelle ils appartiennent est concernée par les suppressions d'emplois, peuvent se retrouver dans deux situations. Soit ils ne le sont plus aujourd'hui, et il n'y a pas de sujet.

Dans ce cas, quand ils prennent rendez-vous avec Alixio, Alixio leur dit qu'ils ne peuvent pas les recevoir parce que la catégorie à laquelle ils appartiennent n'est pas concernée par des suppressions. Là, c'est réglé. Soit ils peuvent être dans une situation où il y a eu suffisamment de volontaires à ce stade, et du coup, ils ne peuvent plus faire de dossier. Et là encore, Alixio refuse de recevoir puisqu'il n'y a plus de *slot* disponible. Soit ils sont toujours dans une catégorie où il y a des suppressions, mais pas suffisamment de départs. Dans ce cas, il n'y a pas de nouvelle information à faire, car c'est un *statu quo* depuis le 29 mai.

M. TRESCARTES.- Ou la catégorie a considérablement bougé par rapport au *switch* de catégories professionnelles que l'on a fait, et elles ne se retrouvent plus impactées, sans forcément avoir eu des départs, mais juste en changeant de catégorie.

Mme SENECHAL.- Je pense que la difficulté est que les négociations ne sont toujours pas finies. Ce n'est pas encore figé puisque le CSEC n'a pas rendu sa position. La difficulté, c'est que tu ne peux pas renvoyer un message tous les jours. On peut supposer et espérer que maintenant que le dossier est à deux doigts d'être finalisé, bouclé et transmis à la DREETS, on aura peut-être une information, mais il ne faut pas se tromper non plus. Il ne faut pas oublier que la DREETS a aussi son mot à dire.

Je ne suis pas dedans, mais à mon sens, cela bouge tellement que je pense qu'il est difficile de faire une information. On peut espérer qu'une fois que le dossier sera à la DREETS, il y aura à nouveau une information pour tous les gens potentiellement impactés pour leur dire qu'ils sont malheureusement toujours impactés dans une catégorie professionnelle et qu'ils peuvent réagir. Mais je pense qu'il était difficile de tout faire tant que cela bougeait encore dans tous les sens.

M. TRESCARTES.- C'est « en bonne voie » étant donné que l'accord a été signé et que les catégories sont figées. Il y a toujours quelques départs volontaires, voire des démissions. C'est possible. Je ne parle pas des retraites, mais de l'ensemble.

M. DELAIRE.- Oui, tu peux en avoir dans les catégories non impactées.

M. TRESCARTES.- Tout à fait, mais il est impératif de faire un envoi par courriel dès le retour de la DREETS. C'est impératif.

Mme SENECHAL.- C'est clair.

M. DELAIRE.- Cela va l'être parce qu'il y a une étape qui va être le recueil des informations personnelles. C'est un questionnaire reprenant l'ensemble des informations dont on a besoin pour calculer avec certitude les points de chacun.

M. TRESCARTES.- Justement, on ne peut pas le faire en avance de phase plutôt que d'attendre ? Parce que c'est repousser l'échéance.

M. DELAIRE.- J'ai assisté à une réunion hier. Stéphane BURON a déclaré qu'il attendait l'organisation de réunions d'information collective que Geoffroy GUICHARD avait faite. On va reprendre ce rythme. Il a parlé des 10, 11 et 12 septembre. Il prévoit d'en faire 3. Mais il ne faut pas oublier que le CSEC n'est pas encore consulté.

M. TRESCARTES.- Oui, mais le fait de faire remplir...

M. DELAIRE.- Je termine la démarche. Stéphane BURON a expliqué hier qu'il voulait lui-même tenir ces réunions d'information collective en amphithéâtre pour présenter de façon synthétique les mesures et là où on en est, là où en est l'accord, refaire un point de calendrier parce que l'on pense avoir la complétude à ce moment-là, donc de dire que les départs volontaires devraient ouvrir à telle date, etc., et d'expliquer les tenants et aboutissants avant d'envoyer le questionnaire.

Tu as l'obligation d'envoyer le questionnaire à l'ensemble des salariés des catégories concernées, y compris celles où on a des VAD. Pour les catégories non concernées, il n'y a pas de sujet.

Prenons un exemple concret : tu as une catégorie de 10 postes avec 5 suppressions, et dans cette catégorie, on a 4 VAD. Lorsque l'on va envoyer le questionnaire, on pourrait se dire qu'il n'y a finalement plus qu'un départ à faire et se demander à qui on envoie le truc. Non, on ne se pose pas cette question.

On a l'obligation d'envoyer le questionnaire aux 10 personnes parce que, si on le fait le 12 ou 13 septembre, on n'aura pas encore la validation de la DREETS, donc on n'aura pas ouvert la phase de départs volontaires et les 4 personnes en VAD n'auront pas encore confirmé leur volonté de partir. Donc, au moment où on va envoyer le questionnaire, on ne peut pas présumer ce qu'il en est des critères d'ordre. C'est le choix des salariés qui s'exprimeront le moment venu.

On enverra donc le questionnaire aux 10, et là, cela pourrait être un peu anxiogène. Dans mon exemple, il y a encore un *slot* disponible, mais dans un autre exemple où tu as 10 postes, 5 suppressions et 5 VAD en cours, les autres collègues pourraient se dire qu'ils sont « tranquilles », qu'ils n'ont plus trop de craintes à avoir. Sauf que non, parce qu'au moment des départs volontaires, ils devront confirmer leur choix.

Stéphane souhaite expliquer cela lors des réunions d'information collective pour ne pas qu'il y ait d'émoi. Je trouve que c'est une très bonne précaution. Il faut faire de la pédagogie en direct.

M. BERTIN.- Il faudra aussi l'expliquer dans le mail.

M. DELAIRE.- Oui, tu as raison.

M. BERTIN.- Tout le monde ne peut pas aller aux réunions.

M. DELAIRE.- Oui, c'est ce que l'on s'est dit. Hier, en réunion, on réfléchissait aussi à faire un encart sur l'Intranet. On a appris au fur et à mesure de la procédure.

M. TRESCARTES.- Dans le mail, il est impératif de noter la catégorie professionnelle. Je l'ai reçu, comme 90 % d'entre nous, mais ce n'est pas marqué.

M. DELAIRE.- Je ne suis pas sûr que cela t'apporte une réelle information à ce stade. Cela ne changera pas la donne.

M. TRESCARTES.- Les gens ne savent pas, et ils veulent savoir.

M. DELAIRE.- Cela ne changera rien. Cela fait longtemps que l'on a ce débat et je l'ai à chaque rendez-vous. Le sujet, c'est : est-ce que tu as un projet professionnel extérieur à l'entreprise ? Est-ce que tu souhaites être volontaire ? C'est cela le sujet.

Que tu sois concepteur-développeur ou technicien support SI, tu as été mis dans cette catégorie qui est un truc administratif, qui ne définit pas qui tu es. Est-ce que cela a un impact sur ta prise de décision d'avoir un projet extérieur à l'entreprise ?

M. TRESCARTES.- Il y a des personnes qui ne se reconnaissent pas du tout dans leur catégorie.

M. DELAIRE.- Oui, mais ce n'est plus le sujet. C'était le sujet de la négociation qui nous a tenues pendant 4 mois. C'est l'accord collectif. En fait, c'est un sujet un peu entre nous. Et avec les expertises qui ont pu avoir lieu, avec le regard de l'administration et de vous autres, organisations syndicales, on pense que le sujet est maintenant solide.

Cela aboutirait à quoi de rouvrir ce débat en disant : « Oui, j'ai reçu le mail, mais je ne comprends pas ce que c'est. J'aurais dû être là. » C'est fini, l'accord est signé, et dès lors que ce sera validé par la DREETS, il n'y aura plus de débat.

Plutôt que de revenir sur une classification qui n'existe que pour le PSE, je pense qu'il faut que l'on passe sur une phase d'organisation future : où serai-je dans l'organigramme si je souhaite rester ? Qu'est-ce que je vais faire ? Etc.

Donc, pour répondre à ta question, et je ne suis pas décisionnaire, je doute que le nom de la catégorie figure avec l'envoi du questionnaire, mais cela n'engage que moi.

Pour répondre à ta question, Christopher, à ce stade, il n'y a pas eu de nouvel envoi comme vous l'aviez souhaité.

Simplement, par rapport à cet état de fait où on ne répondait pas à votre demande, on a mis en place ce dont je vous ai parlé : je reçois quiconque le souhaite, avec votre présence si le salarié le souhaite, pour faire un point individuel. J'ai aussi demandé en CODIR à ce que la communication soit faite sur le fait que ma porte était ouverte pour que chacun puisse avoir l'information. C'est le premier point.

Deuxièmement, à l'issue de chaque commission, Alixio reçoit un état à jour des départs naturels et des dossiers VAD pour avoir le bon niveau d'information lorsque les collaborateurs les sollicitent.

Troisièmement, l'envoi du questionnaire va un peu régler ce sujet. Reprenons le cas d'une catégorie professionnelle dans laquelle il y a 10 salariés, 5 suppressions et 4 VAD plus ou moins connus. Un salarié se dit qu'il ne sera jamais concerné et il ne renvoie pas le questionnaire. Non, chacun devra renvoyer le questionnaire. Encore une fois, ce n'est pas le moment venu que l'on va se dire qu'il faut appliquer des critères et qu'il doit nous passer le truc. Il y aura une date butoir à laquelle chacun devra envoyer les informations.

Mme LUCAS.- J'ai constaté qu'il y a des personnes qui n'osent pas te questionner parce qu'elles ne veulent pas que l'on pense qu'elles veulent partir.

M. DELAIRE.- Oui, j'ai eu ce cas de figure. Plusieurs fois, des personnes m'ont dit cela. C'est parfois délicat. C'est aussi pour cela que c'est pas mal si vous accompagnez à ces rendez-vous. Cela peut les rassurer.

Après, je n'ai pas trop d'autres solutions. Je comprends la gêne qu'il peut y avoir de se dire que si on suscite un rendez-vous, c'est que l'on se positionne sur un départ.

J'ai eu des rendez-vous avec des personnes qui m'ont dit : « Je tiens à ce que tu saches qu'en aucun cas je ne souhaite partir, et je suis même prêt, vu l'état d'impact de ma catégorie, à me retourner dès à présent vers un autre service. Est-ce que tu peux noter que je suis même prêt à me reformer sur autre chose ? » J'ai eu

des cas de personnes très attachées, qui ne s'imaginent pas ailleurs. J'ai donc pris note, mais je leur ai dit que c'était prématuré à ce stade d'avoir ce type de considérations.

(Échanges hors PV.)

« Concernant la carte salarié, pouvez-vous nous faire un retour complet sur les avantages qu'elle nous donne (cashback, Cdiscount, etc.) ? »

Mme SENECHAL.- On rappelle qu'il y a deux cartes, donc je ne sais pas exactement de quelle carte vous parlez. On a la carte de fidélité et la carte de paiement. De quelle carte vous parlez ?

M. TRESCARTES.- Paiement.

Mme SENECHAL.- Sur l'Intranet, je vous rappelle qu'il y a des rubriques avec les avantages de la carte dite de fidélité et les avantages de la carte dite de paiement. Tous ces éléments sont également remis à jour lors de toutes les négociations dans le cadre des NAO, donc les pourcentages, etc., bougent en fonction de cela.

Pour la carte de paiement, je pense à la notion de *cashback*. La banque qui gère les cartes de paiement s'appelle FLOA Bank. Ce n'est plus Banque Casino. Ce n'est plus chez nous, donc j'invite tous les gens qui veulent connaître les avantages à se connecter sur FLOA qui vous liste tous les avantages. Les personnes sauront comment on active un *cashback*. À ma connaissance, les réductions Cdiscount n'ont pas bougé, on est toujours à 5 % ou peut-être plus, et je rappelle qu'elles ne s'appliquent pas au moment de la commande, mais au moment du débit sur les cartes.

Cela fait partie des NAO. Toutes les réductions que l'on peut avoir dans les magasins, les Petit Casino, chez Cdiscount, etc., dans tout ce qui est encore Casino, c'est dans les NAO et sur notre Intranet. Et tout ce qui est *cashback*, ce n'est pas une question qui nous concerne. Vous savez tous ce qu'est un *cashback*. Plein de sites en font. Je ne peux donc pas vous dire quels sont les avantages *cashback* de FLOA. Je ne sais pas. Il faut aller voir sur le site FLOA Bank.

M. TRESCARTES.- Ce qui a généré cette question, c'est que nous avons une personne qui a fait une grosse dépense au niveau de Cdiscount, et qui a été débitée de la somme totale. Il n'a pas eu les 5 %. On s'est donc demandé ce qu'il s'était passé. Il a contacté FLOA Bank, et pour eux, il n'y avait plus de réduction pour Cdiscount.

En fait, lorsque l'on commande sur Cdiscount, il faut cliquer sur la carte Cdiscount pour avoir les 5 %. Si tu ne cliques pas sur la carte Cdiscount.

Mme SENECHAL.- Avant, c'était la carte Casino, donc il a dû automatiquement cocher la carte Casino. Aujourd'hui, on a la carte Cdiscount.

M. TRESCARTES.- D'où cette question.

Mme SENECHAL.- D'accord. Je suppose qu'il suffit de contacter Cdiscount pour redresser la situation.

M. TRESCARTES.- C'est très dur, mais pas impossible.

Mme SENECHAL.- Pas impossible. Cdiscount fait partie de la maison, donc je pense qu'en contactant les gens de Cdiscount, on peut arriver à faire quelque chose. Mais c'est une manipulation. Ce n'est pas en lien avec les avantages qui sont proposés.

M. TRESCARTES.- Comme le disait Nicolas tout à l'heure, faites attention à ce que l'on vous dit.

Mme SENECHAL.- C'est cela. Faites attention à ce que l'on vous dit. Faites attention à l'interprétation.

(Propos hors PV.)

M. TARQUINIO.- Pour information, chez FLOA Bank, quelqu'un a quand même dénoué pas mal de souci. Il y a une interlocutrice qui est plutôt réactive. De toute façon, ce n'est plus du Casino.

Mme SENECHAL.- Voilà, il faut savoir que ce n'est plus Casino.

M. TARQUINIO.- Il y a une personne qui est dédié pour nous, et il faut savoir qu'elle a fait pas mal de choses.

7. Calendrier des réunions 2024
--

M. DELAIRE.- Pour le calendrier, on n'a rien changé.

Je vous remercie et vous souhaite bon appétit.

La séance est levée à 11 heures 45.

M. DUFAUT
