

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT
ORDINAIRE DU 31 JUILLET 2024
DSI DCF
EN PRÉSENTIEL**

Présents :

Pour la Direction :

- Monsieur Louis DELAIRE
- Madame Irène SENECHAL
- Monsieur Laurent BALLET THOUBLE
- Madame Marie SULMONA

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



ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique d'Établissement du 20 juin 2024
2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social Économique d'Établissement du 2 juillet 2024
3. Information en vue de la consultation du CSEE sur :
 - Le projet de réorganisation (« Livre II »), conformément aux articles L. 2312-8, L. 1233-28, L. 2312-39 et L. 1233-30 I.1° du Code du travail
Poursuite des échanges sur le projet de réorganisation et de compression des effectifs présenté au CSEE le 7 mai 2024 ainsi que sur ses modalités d'application
 - Le projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi (« Livre I »), conformément aux articles L. 1233-28 et L. 1233-30 I.2° du Code du travail
Poursuite des échanges sur le plan de sauvegarde de l'emploi présenté au CSEE le 7 mai 2024 et en cours de négociation avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre des dispositions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail
 - Les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement, conformément à l'article R. 1233-17 du Code du travail
Poursuite des échanges sur les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement
4. Informations de la Direction
5. Situation financière du CSEE
6. LAC
7. Questions des élus relatives aux thèmes visés par l'article L.2312-5 du Code du travail
8. Calendrier des réunions 2024



La séance est ouverte à 09 heures 04, sous la Présidence de Monsieur DELAIRE.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Économique d'Établissement du 20 juin 2024

M. DELAIRE.- Bonjour à tous.

On commence en classique par les PV. On a deux PV à approuver, celui relatif à la réunion ordinaire du 20 juin, et celle extraordinaire du 2 juillet. Merci.

Aviez-vous des remarques sur ces deux PV ?

M. TRESCARTES.- J'en avais fait part à Irène.

M. DELAIRE.- Très bien, merci. On va passer à l'approbation. Tout d'abord, pour celui du 20 juin.

*Le PV du 20 juin 2024 est approuvé à l'unanimité des voix exprimées.
(1 abstention.)*

2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social Économique d'Établissement du 2 juillet 2024

M. DELAIRE.- Pour celui du 2 juillet, maintenant.

*Le PV du 2 juillet 2024 est approuvé à l'unanimité des voix exprimées.
(1 abstention.)*

M. DELAIRE.- Merci à tous. On publie comme on l'avait fait au fil de l'eau.

3. Informations en vue de la consultation du CSEE

M. DELAIRE.- Ensuite, on a remis les points habituels, liés à la procédure d'information-consultation. On retrouve :

- Le projet de réorganisation du Livre II ;
- Le projet d'accord, Livre I ;
- Les modalités de mise en œuvre du projet de reclassement ;
- La partie sur le Livre IV.

À ce stade de la procédure, il n'y a pas de nouvelles avancées majeures sur la procédure.

Il n'y a pas grand-chose de nouveau, si ce n'est qu'il y a eu une ultime réunion de négociation le 24 juillet avec les organisations syndicales représentatives. C'était une journée pleine, de 9 h à 18 h, il a été à nouveau question de la relecture et l'échange sur les catégories professionnelles – pour tout DCF, pas seulement la DSI.

À ce stade, il y a moins de difficultés au global sur les catégories professionnelles. Il n'est pas prévu, à ma connaissance, que de nouvelles réunions de négociation soient déclenchées sur ce projet d'accord.

M. PACHOD.- Une relecture.

M. DELAIRE.- Oui, mais pas de négociation, avant de proposition de mise à la signature auprès des organisations syndicales. Les informations que j'ai à date – pour ceux qui participent n'hésitez pas si vous avez un complément à ajouter – disent que l'on en est là.

M. PACHOD.- On a été un peu mis au pied du mur, c'était la dernière réunion de négociation, mais la plupart des élus semblaient d'accord avec ce qui a été annoncé. On n'avait pas trop de poids.

Mme FOULIE.- On peut revenir sur le tableau que vous aviez envoyé ?

M. PACHOD.- On n'a pas eu de retour non plus. On attend la relecture, qui doit se faire à un moment. Je n'ai pas de date.

Mme FOULIE.- Le dernier tableau que j'ai reçu ne correspond pas.

M. PACHOD.- On nous demande de signer, mais on ne sait pas quand. Sûrement d'ici 15 jours.

M. BO.- Après normalement on t'envoie simplement le document, et tu le relis. S'il y a des anomalies, tu peux les remonter.

M. DELAIRE.- La date de l'envoi n'a pas été officialisée ?

M. BO.- Non.

M. PACHOD.- Ils disaient 15 jours.

M. BO.- On a refait un point avec Stéphane BURON et d'autres pour revoir les catégories. On a eu une ou deux surprises de la direction qui a fait des modifications, alors que le 2 juillet on avait acté les catégories professionnelles. Il y a eu des modifications « dans notre dos », pour ainsi dire.

M. DELAIRE.- Tu parles de la DSI ?

M. BO.- Oui. Si je me rappelle bien, « responsable de domaines techniques », Le 2 juillet, on nous avait annoncé un nombre, avec des personnes qui partaient. Si mon souvenir est bon 5 devaient partir. Dans le tableau, on nous en annonce 4. On a posé la question, et on nous a dit : « *on a décidé de la basculer sur une catégorie professionnelle* », pas chef de projet, mais autre chose.

M. DELAIRE.- Un changement, dans tous les cas.

M. BO.- Oui, on avait acté pas mal de choses le 2 juillet sur les catégories professionnelles, et le jour où on fait une relecture DCF en réunion de négociation DCF PSE, vous aviez modifié quelques catégories. Le chiffre de licenciement est modifié parce qu'une personne va être mutée ailleurs. Ce n'est pas très sympa de la part de la direction de nous mettre devant le fait accompli sans discussion.

M. DUFAUT.- Ce n'est pas correct.

M. BO.- Si j'ai un bon souvenir, la cinquième personne qui était censée disparaître des effectifs a été mutée en analyste d'exploitation. De vous-mêmes, vous avez décidé de muter au lieu de supprimer. Tant mieux pour ce fonctionnement, mais c'est la façon de faire.

M. DELAIRE.- Tu as raison.

M. BO.- Un chef de projet informatique, à un moment, est marqué qu'il passe dans une autre équipe. Vous avez fait des petites modifications le jour «J» en réunion de négociation DCF PSE. On a été mis devant le fait accompli. Le 2 juillet, on avait bien travaillé, vous nous aviez donné les catégories et les chiffres qui nous allaient pour tout le monde. On avait donné notre avis. Ce n'est pas très sympa de le faire comme cela.

En plus, on revient sur le problème de Carine, il y a eu des mouvements dans une catégorie. On ne nous a rien expliqué, Carine a relevé l'anomalie, en signalant que le chiffre ne correspondait plus à celui du 2 juillet.

Mme FOULIE.- Gestionnaire poste de travail, dans l'effectif actuel DSI, c'est marqué six. Je me suis dit que les deux ingénieurs de postes de travail ont été rebasculés à l'intérieur. En fait, non, on les retrouve dans une autre catégorie. C'est marqué deux suppressions de poste, alors il y en avait qu'une. Je ne comprends pas.

M. DELAIRE.- On va les reprendre dans le détail. L'exemple que tu évoques me parle, il y avait eu une erreur dans la façon de comptabiliser les modifications de contrats. Par exemple, les responsables techniques, pour certains, avaient vu leur contrat modifié. Certains managers avaient une conservation de leur poste avec une perte de leur management. Ils n'étaient pas identifiés en suppression, mais en modification.

Ceux-là étaient, par erreur, comptabilisés à la fois dans les responsables techniques – la catégorie à laquelle ils appartiennent –, et dans le poste modifié, tel que prévoit le projet. Dans la cible d'analyse d'exploitation, par exemple, on avait « actuel 13 » et « cible 13 », alors même qu'il y avait une suppression dans cette catégorie. Cela créait un vrai problème mathématique.

On a 13 personnes aujourd'hui, et on supprime un poste, donc l'ensemble de la catégorie est éligible au départ anticipé. Néanmoins, dans le tableau – celui avec les différents onglets, notamment celui récapitulant les impacts par catégorie professionnelle – on avait organisation actuelle 13 et cible 13, ce qui laissait à penser qu'elle n'était pas impactée, parce que l'on intégrait dans la cible que la personne accepte la modification de son contrat et intègre la cible. Ce n'était pas juste.

Je crois que c'est ce qui a été fait : la modification de contrat n'est pas intégrée directement dans la catégorie d'organisation cible, mais on la considère comme responsable domaine technique. J'ai bien cet exemple en tête. On s'en est aperçu tardivement. Pour Carine, il faudra revenir plus en détail.

Mme FOULIE.- Je vois « total actuel DSI : 6 », en administrateurs outils, alors que l'on était quatre, et « postes supprimés : 2 ».

M. BO.- Que l'on ait fait des modifications ne me dérange pas, mais c'est un problème de communication. On était trois – Thierry, Pascal et moi-même – à la réunion.

C'était un quiproquo avec Stéphane BURON. Comme je le disais tout à l'heure, que vous ayez fait des modifications après ça se comprend, mais on est tombé des nues en n'étant pas informés. On n'a pas pu échanger sur les modifications apportées, puisqu'on les découvrait.

M. DELAIRE.- Encore une fois, tu as raison. Ce n'est pas la situation dans laquelle vous auriez dû être placée, pas devant le fait accompli. Normalement, le CSEE devait être tenu le 24. Il y a eu un souci de concordance, parce qu'il y avait l'instance en même temps, mais il était quand même prévu que ces points vous soient présentés lors du CSEE du 24.

Il n'y avait pas volonté de ne pas vous en parler ou de ne pas échanger, Laurent était tout à fait disposé à présenter ces sujets – c'était prévu. Ce n'était pas un oubli. Il y a eu un problème de communication, parce qu'il aurait fallu faire un point en *off* pour échanger avec les syndicats, mais c'était prévu.

Désolé si ça vous a mis dans l'embarras, ce n'était pas l'objectif. Je suis plutôt fier du travail fait sur les catégories professionnelles, et je souhaite que l'on poursuive ainsi jusqu'au bout. Concernant votre problème, de quoi s'agissait-il ?

Mme FOULIE.- Le gestionnaire de poste de travail. Dans le tableau que l'on a reçu, c'est marqué « total actuel DSI : 6 ». Or, on était quatre. Est-ce que ce sont des intégrations d'ailleurs ? Gestionnaire poste de travail, administrateur outils. Je me suis dit qu'ils ont intégré les deux ingénieurs systèmes.

M. DELAIRE.- Je suis toujours à quatre. Le six est où ?

Mme FOULIE.- Dans un fichier reçu post CSEC.

M. DELAIRE.- Je sais pourquoi.

M. BO.- C'est un tableau que j'ai fourni à tous les élus.

M. DELAIRE.- À mon avis, tu as la donnée de la négociation. Mon tableau, je vous le dis comme je l'ai, c'est le tableau de suivi mis en place avec Irène pour les commissions VAD, pour être sûr d'avoir les bons nombres sur les postes supprimés, les départs naturels, les démissions, etc. Il n'y a pas eu suffisamment de dossiers jusqu'à présent pour le modifier.

On ne peut pas faire plus juste sur les chiffres. En organisation actuelle, j'ai bien quatre postes au sein de la catégorie, une suppression d'emploi, l'ensemble de la catégorie éligible au VAD, et j'en suis là. Les deux de plus, je pense que cela doit être, je n'ai pas les noms, des personnes de l'Amont ou de la DA qui sont intégrées à cette catégorie.

Mme FOULIE.- Qui viennent chez nous ?

M. DELAIRE.- Oui.

Mme FOULIE.- C'est l'organisation cible que l'on a reçue, alors ?

M. DELAIRE.- Oui, alors que dans mon effectif DSI, je n'ai que quatre.

M. BO.- Non, ce n'est pas l'organisation cible, c'est le Livre I.

M. DELAIRE.- C'est la catégorie professionnelle cible.

M. BO.- C'est la catégorie professionnelle du Livre I, avec le nombre de personnes, les noms modifiés des catégories professionnelles – puisque l'on a fait des modifications –, et les chiffres correspondant à l'effectif actuel et l'effectif futur cible. C'est le tableau DCF.

Mme FOULIE.- Le gestionnaire poste de travail administrateur d'outils, il n'y en avait pas d'autres.

M. DELAIRE.- Si tu dis six...

Mme FOULIE.- Avec deux suppressions de postes.

M. BO.- C'est le six que l'on aura lorsque l'on aura le Livre I, remis à jour avec l'annexe.

M. DELAIRE.- Parmi les six, je peux affirmer de façon certaine que quatre postes font partie de la DSI. Sur les deux qui sont rajoutés, je ne sais pas si ce sont deux postes supprimés aussi, je n'ai pas l'information, on l'aura avec l'annexe 1. Sur les quatre de la DSI, il y a une suppression.

M. DUFAUT.- Il y a deux suppressions pour six.

M. BO.- En novembre, il y en aura deux dans l'équipe. Que ce soit de la DSI ou de l'extérieur. Ils feront les critères d'ordres pour les six personnes.

M. DELAIRE.- Carine, pour vous répondre, sur la DSI, on est bien sur ces statistiques-là. Attendons, cela ne devrait plus être très long, le Livre I. Je ne m'avance pas, ce n'est pas de mon ressort, mais je pense que vous le recevrez assez vite.

M. PACHOD.- Je ne comprends pas pourquoi c'est aussi long, puisque tout était réglé.

M. DELAIRE.- Je ne sais pas. Il y a toujours une relecture, une vérification.

M. PACHOD.- On a aussi demandé à avoir le document en avance.

M. DELAIRE.- Je vais le remonter dans le compte-rendu, c'est aussi l'objectif des instances locales. Je vais les informer qu'il y a une attente de la part des organisations syndicales.

M. PACHOD.- On dirait qu'ils corrigent encore des choses. C'est ce qui me dérange.

M. DELAIRE.- Je ne sais pas.

M. PACHOD.- Je pense. Je ne vois pas pourquoi ils ne nous le donnent pas.

M. BO.- Surtout qu'au niveau de la DSI, on n'a pas remonté beaucoup d'anomalies.

M. LOUMEAU.- Je pense que l'on finira par recevoir les documents finaux le 6 septembre.

M. PACHOD.- Non, il faut signer dans les quinze jours.

M. BOUR JAMES.- Dans deux semaines, ils veulent que l'on signe.

M. DELAIRE.- C'est une bonne remarque de Christopher. Sur le calendrier, pour que l'on partage sur ce point, c'est sur cette période de quatre mois : le 7 mai, on a déclenché l'information-consultation, donc on a jusqu'au 7 septembre pour réaliser la procédure de PSE. Sur cette période, la direction a souhaité passer par la négociation d'un accord collectif pour le mettre en place. Il y a eu les réunions avec les organisations syndicales auxquelles vous appartenez.

On ne peut pas attendre l'expiration du délai de quatre mois pour se dire que l'on ne parvient pas à un accord et que l'on bascule sur une décision unilatérale. J'espère que l'accord va satisfaire tout le monde, mais si on devait basculer sur la décision unilatérale, l'ensemble des instances devraient être consultées aussi. Il y a une question de timing.

À un moment, il faut se mettre d'accord si on est plutôt sur une dynamique de signer l'accord, auquel cas où se donne une date butoir, ou bien on est trop éloignés sur nos positions, donc on passe sur une décision unilatérale. Il faut le savoir suffisamment tôt pour que les processus sociaux puissent être régulièrement réalisés. Je ne sais pas si vous avez une date en tête, mais pour moi cela va arriver vite.

M. PACHOD.- Je pense le 19 août.

M. BO.- Pour la négociation ou la signature ?

M. PACHOD.- La signature.

M. DELAIRE.- Je ne pense pas que l'on aille bien au-delà.

M. PACHOD.- Si on remonte encore des erreurs. Une fois que l'on va le relire, et peut-être que des choses ne nous conviendront pas à tous les élus. Dans ce cas, il faudra peut-être que l'on se revoie pour discuter de ces points.

M. DELAIRE.- Ici, bien entendu, mais sur la négociation, je ne sais pas, je ne peux pas m'engager dessus. Pour répondre à Christopher, je pense que l'on aura une temporalité de bascule. Soit on aura un accord, et j'espère que ce sera le cas, soit il faudra basculer sur autre chose. Le temps passe.

Mme CHARDON.- Pour revenir sur le point de Carine, sur le tableau, je ne connais pas sa source, mais c'est bien marqué DSI.

M. DELAIRE.- Notre catégorie a été créée en premier ressort.

Mme CHARDON.- Ce n'est pas actuel.

M. DELAIRE.- Je pourrais le voir ?

M. BO.- C'est celui que je vous avais envoyé.

Mme FOULIE.- C'est l'actuel DSI.

M. DELAIRE.- Il reprend toutes les catégories IT, avec les chiffres. Je vous le confirme, on le suit en direct avec Irène.

Mme CHARDON.- Le tableau n'est pas tout à fait ajusté.

M. DELAIRE.- Toutes les catégories sont DCF.

Mme FOULIE.- Mon interprétation est que deux personnes vont nous rejoindre, et sur ces deux, une va être licenciée.

M. BO.- Non. Ils vont prendre les six personnes de la catégorie professionnelle, vous quatre et deux autres, et en licencier deux.

M. DELAIRE.- Non, on reprend l'exemple. Au sein de la DSI, on a quatre personnes qui, par la nature de leur emploi, sont regroupées au sein de cette catégorie. Sur ces quatre postes, en cible, on en a un en moins – trois pérennes et un poste supprimé.

En revanche, dans les négociations, dans les revues globales de tout DCF, il est apparu qu'au sein d'autres services – du proxy, comptabilité, peu importe – que d'autres personnes avaient des postes de nature similaire. Ils ont été regroupés au sein de la même catégorie. Lorsque l'on va se baser sur les départs volontaires, combien de postes sont éligibles, ou plus tard sur les critères d'ordre, tout est mélangé. Qu'on vienne de la DSI ou d'un autre service, on est dans la même catégorie professionnelle et on a la même application des critères.

Il se pourrait très bien, par exemple, que les deux postes supprimés soient ceux de l'Amont, ou deux de DSI. Il n'y aura pas d'aiguillage.

M. DUFAUT.- Si ce sont deux de chez nous, il y en aura deux personnes de DCF qui devront travailler avec nous.

Mme FOULIE.- Les déplacements de bureau c'est autre chose.

M. DUFAUT.- C'est du changement de boulot.

Mme SENECHAL.- C'est du changement de direction.

Mme CHARDON.- L'organisation cible sera différente, ce sera difficile.

Mme FOULIE.- On est bien à l'aveuglette.

Mme CHARDON.- On mélange tout.

M. DELAIRE.- En tout cas, pour clôturer – et on verra si Laurent peut venir présenter ce point –, il est apparu qu'il y aurait un ultime ajout qui serait fait au sein de la catégorie chef de projet informatique. C'est une personne de l'Amont qui est plutôt sur de la gestion informatique, branche franchise et supermarché, qui se retrouve intégrée à une catégorie DSI.

M. DUFAUT.- Son poste était pérenne ?

M. DELAIRE.- Oui. C'est la même chose dans l'organigramme. On a identifié une place côté direction Monoprix, il va venir nous le présenter.

Le Livre I, on n'a pas les annexes ou le projet d'accord à disposition, on ne peut pas le détailler, mais s'il y a des mesures sur lesquelles vous avez besoin de débattre, on peut le faire, mais je pense que ce sera plus intéressant de le faire après la signature des accords, pour savoir quelle communication on pourrait faire une fois l'accord signé – si on arrive à le signer.

Avez-vous des questions ? *(Non.)*

Mme FOULIE.- Je demanderai tout à l'heure, mais je connais déjà la réponse : les mails pour les personnes qui ne sont plus concernées et inversement, on attend toujours. Lors de la réunion du 2 juillet, j'avais compris que ce serait courant juillet que les gens seraient informés. On est le 31, et j'ai toujours une personne qui pense être concernée. Si cela ne change pas, bien entendu.

M. DELAIRE.- J'ai pu participer à une des commissions VAD paritaires lundi, on en parle dans les questions tout à l'heure. Il s'est posé la problématique de plus de candidats que de *slots* disponibles. C'est comme cela, on savait que cela pourrait arriver, on a établi les critères de départages. C'est toujours délicat, parce qu'après il faut recevoir les personnes pour leur annoncer que, malgré la validation de leur dossier en bonne et due forme, il n'y a plus de place disponible, alors qu'ils n'avaient pas forcément l'information.

Mme CHARDON.- Donc cela se fait en deux temps : la validation du dossier, et après on passe par la commission ?

M. DELAIRE.- Non, dans la commission, on a un représentant du cabinet Alixio qui participe. Il présente chaque dossier, il fait part de l'avis rendu par le cabinet – si c'est un avis favorable, si le projet est viable. Ils font des présentations très détaillées du projet. Les organisations syndicales posent des questions sur les dates, à quel moment il y aura suspension, etc. Il y a pas mal d'échanges qui se font.

Avant de passer au vote sur la validation du dossier, on regarde s'il est toujours éligible par rapport aux places disponibles. Le cas lundi, on avait un *slot* disponible au sein de la catégorie professionnelle, mais les deux dossiers sont apparus en même temps. Lorsque les personnes ont fait leur demande, il y avait bien une place de disponible, ils ont déposé le dossier en même temps. Cela arrive. Donc on a appliqué les critères de départage, et on a dû aller jusqu'à l'âge – c'est la personne la plus âgée qui a pu avoir cette place.

La remarque des élus, que l'on a partagée avec la direction, était que l'on a justement reparlé de cette notion de communiquer à nouveau sur les catégories désormais fermées et celles qui restent ouvertes.

Mme CHARDON.- C'est bien sur les catégories revues depuis juin ?

M. DELAIRE.- Oui, celles que vous avez revues.

Mme CHARDON.- Et si des catégories ont été revues et que cela change la décision ? Si je dis oui à quelqu'un le mercredi, et que le jeudi sa catégorie n'est plus éligible ?

M. DELAIRE.- Je ne participe pas à ces négociations, mais de ce point de vue, dès lors que l'on a fait signer des avenants à des personnes, en leur disant qu'elles pouvaient bénéficier de la suspension de leur contrat, derrière on ne peut pas perdre la marge de manœuvre de revoir la catégorie.

La DREETS pourrait dire qu'elle décide de revoir les catégories professionnelles. J'espère que ce ne sera pas le cas. À la rigueur c'est son pouvoir d'administration. Mais nous, modifier des avenants alors même que l'on vient seulement de les faire signer, juridiquement, cela ne me paraît pas viable.

Mme CHARDON.- C'est important, ce sont des questions que les gens se posent.

M. LOUMEAU.- Je ne suis pas d'accord du tout avec votre procédure. Il faut faire attention : les mails envoyés fin juin, sur les gens ciblés comme appartenant à une catégorie impactée par un PDV ou un licenciement, un départ, etc. Le souci est que l'on a vu que les catégories professionnelles ont été revues, donc des choses vont peut-être changer, parce que Laurent BALLETT THOUBLE nous a dit qu'éventuellement on aurait des informations envoyées aux personnes qui ne sont plus impactées dans leurs catégories professionnelles, à la suite de la revue faite début juillet.

Premièrement, l'information n'a pas été diffusée à ces personnes. Si elles se sont senties visées et veulent partir, vous avez validé des dossiers. Le but était d'attendre que les gens soient informés dans la totalité du processus, pour revoir les catégories professionnelles, les gens qui ne doivent plus partir, on les informe que c'était une erreur, puis on récolte les dossiers, puis on les étudie et les valide et on informe les gens. Ici, vous validez des dossiers.

M. LOUMEAU.- Vous validez des dossiers, vous donnez un accord aux personnes, et il se peut que ces gens ne soient pas susceptibles de partir, puisqu'ils n'ont pas été visés par la revue des catégories professionnelles. Tu comprends ?

M. DELAIRE.- Non. Je comprends ta remarque. Dans la démarche, on ne va pas revenir sur le sujet, on peut regretter des choses. Il y a peut-être eu des cas qui auraient pu être différents. Sur ces commissions, on est très précautionneux, tant les élus que la direction. Lorsque l'on se réunit, on le poids de la décision que l'on doit donner, des arbitrages qui doivent être faits. On le fait en bonne intelligence collective.

On travaille main dans la main pour ces validations, et on a les informations à jour. Lorsque les dossiers se présentent, si la personne se retrouvait dans une catégorie plus éligible, plus impactée par des

suppressions, on ne valide pas le dossier. Au moment où les commissions se réunissent, on a les informations à jour des dernières négociations.

M. LOUMEAU.- Donc vous prenez en compte le nouveau tableau ?

M. DELAIRE.- La situation à date.

M. LOUMEAU.- Sans informer les gens. C'est cela, le problème.

M. DELAIRE.- Ils sont informés en retour.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas officiel.

M. DELAIRE.- Si.

M. LOUMEAU.- Non, ils n'ont pas de mail.

M. DELAIRE.- Si, j'ai reçu des personnes à qui j'ai dit qu'elles avaient un dossier, mais il s'avère qu'elles ne sont plus éligibles. Ce n'est pas une information globale. Ce que l'on peut regretter est cela, oui.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas officiel et validé par tout le monde. C'est fait au cas par cas. Je ne dis pas que ce n'est pas bon, mais ce n'est pas tamponné par les instances.

Mme FOULIE.- Ce n'est pas juste pour tout le monde.

M. LOUMEAU.- Il faut faire attention, des gens peuvent avoir développé leurs dossiers, ils sont dans leurs processus. On a jusqu'à mi-septembre. Finalement, tout ce qu'ils font ne va pas aboutir parce qu'ils ne sont plus impactés.

M. DELAIRE.- Hier j'ai eu des rendez-vous, notamment des personnes qui sont allées voir Alixio, qui hésitent entre rester chez Casino ou partir à l'extérieur. On me demande souvent de l'aide pour mieux comprendre l'organisation. Ils ont compris la présentation, mais veulent un peu plus à se mettre sous la dent sur le fonctionnement de la DSI de demain.

C'est sain de regarder le marché, chacun est libre de regarder ce qui existe. On me demande si avant de lancer des démarches, il reste des places disponibles. Quand on me demande, je réponds clairement, je ne leur dis pas de tenter leur chance et qu'ils verront bien. Je dis qu'au moment où je leur parle, il reste un nombre de places éligibles au sein de telle catégorie. Je ne donne pas plus d'information, mais au moment où je le dis, il reste ces places sans dossier déposé. Comme je suis à la commission, j'ai la liste des dossiers déposés.

Chacun ne fait pas la démarche de venir me voir, bien sûr. Mais quand on me demande, je donne toujours l'information.

M. LOUMEAU.- Peu importe, les gens peuvent venir te voir, mais il n'y a rien d'officiel. Si demain il a reçu le mail comme quoi il peut partir, il fait son dossier, et finalement tu lui dis non, parce que finalement sa catégorie n'est plus impactée, alors il va au procès et il gagne. Il a reçu le mail officiel. C'est ce que je veux dire : il n'a pas reçu de rectification de la direction pour dire que le mail n'est plus valable.

Mme CLAVIER.- J'ai une remarque et une question. La remarque rejoint ce que dit Christopher : je ne comprends pas comment on peut valider des départs volontaires anticipés alors que les catégories ne sont pas officiellement figées. C'est discriminant, parce que ces personnes sont prioritaires.

Ensuite, l'information a été communiquée par Stéphane BURON en juillet, lors de deux réunions le même jour, pendant que des gens étaient en vacances. Plein de personnes n'ont pas été informées de la possibilité de partir de façon anticipée. Je trouve que c'est discriminant et je ne comprends pas comment on peut valider des dossiers alors que les catégories bougent encore, et on le voit encore aujourd'hui. C'est une remarque qui n'appelle pas de réponse.

Sur les départs volontaires anticipés, on valide, la personne s'en va. Cela signifie que dans les suppressions de postes, on a moins un.

M. DELAIRE.- On suspend juste le contrat de travail.

Mme CLAVIER.- C'est ma question. Dans ma catégorie, par exemple, j'ai 10 personnes, 5 suppressions prévues. On autorise un départ anticipé en suspension de contrat de travail : est-ce que d'ores et déjà on dit moins un sur les cinq ?

M. DELAIRE.- Oui, cela réserve une place. Cependant, la personne qui voit son dossier de VAD validé signe son avenant de suspension de contrat. Ils sont très détaillés, je ne vais pas expliquer toute la procédure. Elle aura à réaffirmer son choix post validation du plan par la DREETS. Quand on ouvrira la phase de départ volontaire, elle devra réaffirmer sa position pour son départ.

Mme CHARDON.- Elle peut revenir ?

M. DELAIRE.- Oui.

Mme CLAVIER.- Donc il n'y a pas vraiment moins un tout de suite. C'est ce que je ne comprenais pas. Comment on laisse l'opportunité à la personne de revenir si jamais cela ne marche pas ? Si c'est moins un, on va devoir supprimer un autre poste, si elle revient.

M. DELAIRE.- C'est une autre question. On ne fait rien tout de suite parce que tout cela est un château de cartes. Tant que rien n'est validé par l'administration, tout ce que l'on fait est provisoire. C'est pour cela que l'on passe par de la suspension de contrat. Une fois que l'administration du travail aura validé le plan dans son ensemble, on sera sur des choses concrètes.

Pour l'instant, les personnes me demandent, en l'état actuel des choses, des mesures dont elles pourraient bénéficier. Je leur dis qu'en l'état actuel des choses, c'est cela, mais je suis très précautionneux, parce que je ne sais pas si l'accord sera signé. S'il y a de la décision unilatérale, je ne sais pas ce qu'il y aura dedans, je n'ai pas l'information, je ne sais pas ce que l'administration a validé. J'ai des faisceaux d'indices.

Les personnes en ont bien conscience. Quand elles signent l'avenant, elles ont bien compris qu'elles peuvent prendre cette opportunité ailleurs et commencer leur nouvel emploi, et c'est bien détaillé. C'est long, on lit l'avenant dans la totalité, et il y a une heure de questions-réponses.

Mme CLAVIER.- D'accord. Cela signifie qu'après la validation de la DREETS, on va repasser tous les dossiers de départs volontaires anticipés.

M. DELAIRE.- On va dire, au sein de DCF, on a 200 personnes qui bénéficient du dispositif de volontariat. Est-ce qu'elles reviennent sur leur position et réintègrent leur emploi, ou est-ce qu'elles poursuivent la suspension de leur contrat ? Il y a deux cas de figure.

Si la personne est en suspension de contrat depuis le 1^{er} septembre, par exemple, et a un emploi salarié dans une autre boîte. La DREETS valide, mi-octobre on ouvre la période de départ volontaire, et la personne dit que finalement ce n'est pas ce à quoi elle s'attendait et revient. Elle réintègre alors son emploi et cela

rebat les cartes. Elle-même peut toujours être volontaire au départ, mais cela veut dire que dans sa catégorie d'autres personnes peuvent être volontaires.

Deuxième cas de figure, la personne confirme qu'elle compte bien quitter la société et poursuit dans cette voie. Dans ce cas, elle revient juste pour signer la rupture d'un commun accord pour motif économique. À ce moment-là, on acte la sortie des effectifs, et on fait le moins un.

Mme CLAVIER.- D'accord. Dans mon exemple, finalement, au moment de la validation de la DREETS, j'ai sept départs volontaires – quatre anticipés, trois départs volontaires, donc sept. On va faire jouer les critères d'ordre.

M. DELAIRE.- Non, c'est un bon exemple. Ceux qui sont en volontariat anticipé sont prioritaires quand même. Ils doivent confirmer, mais ils sont quand même prioritaires.

M. GARDE.- Si dans l'équipe de 10, il y a 5 VAD et 5 suppressions de postes, mais 2 personnes décident de démissionner, sans passer par le PSE, comment cela va-t-il se passer ?

M. DELAIRE.- Dans ce cas on a des postes vacants. S'ils sont 10 dans la catégorie, on a fait 5 avenants de VAD et les 5 confirment leur départ. Si sur l'intervalle on a eu deux démissions, on peut se dire qu'il y a déjà un moins deux avec deux *slots* de moins. En fait, non, parce que les personnes sont déjà sur d'autres emplois. On ne va pas leur dire qu'elles perdent finalement cette chance. On aura l'obligation de publier des postes disponibles pour la phase de reclassement interne. On aura cinq départs et deux postes vacants.

M. GARDE.- Qu'ils ne se retrouvent pas le bec dans l'eau.

M. DELAIRE.- J'espère que l'on ne se retrouvera pas dans cette situation. Irène me fait la remarque : il y a le cas de figure où la DREETS ne valide pas, et dans ce cas c'est l'hécatombe.

Mme SENECHAL.- On revient ou on démissionne.

M. BO.- C'est marqué.

Mme SENECHAL.- Tu as 15 jours pour revenir te positionner, soit pour revenir soit pour démissionner. C'est possible. Même si on se ne dit que cela ne craint rien, c'est possible, il faut l'avoir en tête.

M. BO.- Ce n'était pas le sujet, mais j'aimerais revenir dessus : ce fameux contrat de suspension, quelqu'un me l'a montré. L'histoire de la DREETS est bien marquée, que la personne doit faire la demande pour être candidat, oui, et il y a une phrase marrante : « l'employeur peut vous faire revenir sous certaines conditions. » Quelles sont ces conditions ? Il faudrait revoir cela.

Mme SENECHAL.- Je vais aller le chercher.

M. BO.- Il n'y a pas d'astérisque. Vis-à-vis du salarié, c'est vague. On m'a demandé.

M. DELAIRE.- Il faut le cas de figure.

M. DUFAUT.- Vous ne pouvez pas dire « certaines conditions » sans les énumérer.

Mme CLAVIER.- Est-ce possible d'avoir un contrat type ?

M. DELAIRE.- Je peux vous le présenter.

M. BO.- Le deuxième point était qu'il faut que vous réagissiez sur les demandes de dossiers. Le nombre de personnes qui postulent, le nombre de postes vacants, les gens ne le savent pas. Pour la fonction SAP, il a été recalé. Je ne sais pas dans quel état d'esprit sera cette personne, parce qu'il avait une vraie motivation pour partir. On lui a expliqué qu'il ne pouvait plus partir parce qu'il n'y avait plus de poste vacant.

Il avait fait la démarche et était motivé pour faire son dossier, on ne sait pas dans quel état d'esprit on va le récupérer. Il faut à tout prix que vous réagissiez en signalant que plus personne ne peut partir sur telles catégories professionnelles. Il faut l'annoncer officiellement. Ce n'est plus la peine que les gens ne fassent des dossiers pour rien, parce que, psychologiquement, on les récupère à la petite cuillère. Pour le moment, Je fais de la cellule psychologique, mais ce n'est pas mon métier. Je suis seulement informaticien. Moi.

Il faut trouver une méthode : telle catégorie, il y en a 10 qui s'en vont, 5 qui partent, les 5 sont partis et il faut arrêter les dossiers. Il faut arrêter les démarches, parce que psychologiquement ils prennent un grand coup.

M. DELAIRE.- J'ai reçu la personne, on a passé une heure ensemble, et je suis d'accord, c'est dur. Tu te projettes, Alixio dit que le projet est validé, tu te dis que cela va marcher. Quand je lui annonce que finalement, non, c'est dur. Je l'ai reçu, ce n'est pas un mail. Je le reçois, on a passé un temps ensemble. J'ai demandé à Stéphane MELOT de le recevoir parce que la personne n'allait pas démissionner.

Elle s'est projetée autre part, sur autre chose, il demandait quel serait son poste demain. Stéphane l'a reçu pour pouvoir lui présenter l'avenir de Casino, pour qu'il puisse prendre une décision éclairée. Il n'a pas pu avoir son volontariat validé, c'est ainsi. Il ne va pas démissionner maintenant dans tous les cas, puisque les départs sont en septembre, pour la plupart des cas. Il attend de voir si la situation évolue.

S'il reste ici et doit rester chez Casino, c'est quoi le job demain ? On le sait, les gens ont du mal à se retrouver dans les organigrammes. C'est comme cela que l'on a géré le sujet. C'était un cas d'école. Il n'a pas eu de soucis de communication, parce que l'on avait, au moment où la commission s'est réunie, un *slot* disponible.

On avait plusieurs suppressions dans cette catégorie, mais comme elle est sur un marché tendu. On avait cette crainte : on savait qu'il y avait beaucoup de candidats, qu'ils n'auraient pas de difficulté à trouver du travail ailleurs. On avait, de mémoire, trois suppressions dans cette catégorie et on a eu quatre dossiers. Mais à la dernière commission, la personne que j'ai dû recevoir pour valider son dossier, au moment où elle l'a déposé, il y avait bien un *slot* disponible.

Un autre collègue a déposé son dossier en même temps que lui. Comme l'autre était plus âgé, en appliquant les critères, on l'a choisi. On n'aurait pas pu dire avant de ne pas déposer le dossier. Le correspondant Alixio était gêné, les équipes l'ont reçu, au moment où ils ont fait le dossier, il y avait bien une place disponible.

C'est le cas dur, c'est ce que j'ai expliqué au salarié : cela tombe sur lui, à trois ans près, il aurait été validé parce qu'il était plus âgé. Il y avait une place disponible, ils ont eu chacun leur chance de porter leur dossier, d'essayer. C'est différent quand tu fais ton dossier alors qu'il n'y a déjà plus de place disponible.

M. BO.- C'est de ce cas que je parle. Les trois postes supprimés sont partis en volontariat dans cette équipe, il ne faudrait pas qu'une cinquième se dise qu'elle va faire son dossier maintenant.

M. DELAIRE.- Normalement, Alixio a le tableau à jour.

M. BO.- Dans certaines autres BUs, il y a beaucoup de retours négatifs sur Alixio. Certains se disent qu'ils vont laisser tomber Alixio et faire leur dossier de leur côté.

M. DELAIRE.- À l'issue de chaque commission, on actualise nos statistiques, on sait combien il y a eu de départs. Ce qui est plus difficile est que l'on n'a pas les statistiques de tout DCF, on revient toujours à ce sujet. On fait remonter, c'est retravaillé et nous est renvoyé.

Alixio, lorsqu'ils reçoivent un salarié, ils savent dire, au jour où il est reçu, si oui ou non il y a des *slots* disponibles dans sa catégorie. Ils ne peuvent pas dire si des dossiers ont déjà été déposés et pas encore passés en commission – cela ne regarde pas le salarié, s'il y a des collègues intéressés –, mais ils peuvent dire qu'à telle date, il reste deux *slots* disponibles et la commission a lieu à quelle date.

S'il n'y a plus de *slots* disponibles, Alixio leur dit qu'ils font bien partie d'une catégorie concernée par des suppressions d'emploi, qu'il y a déjà eu des départs naturels ou des dossiers de VAD déposés et validés, et qu'il n'y a plus de place. Ils le disent.

M. BO.- Oui, mais faisons-le de notre côté aussi. Pour rassurer les gens.

M. DELAIRE.- Il y avait une autre question ?

M. BO.- « À défaut de réalisation définitive de cette candidature au départ volontaire, en raison notamment du fait que le salarié n'aurait pas réitéré par écrit son souhait de bénéficier d'un départ volontaire, ou qu'il ne remplirait plus les conditions pour en bénéficier. »

Ce sont quoi, les conditions pour en bénéficier ? Vis-à-vis du salarié qui va prendre cela en lecture. Il est écrit : « Le salarié réintégrerait son précédent emploi. », car il ne remplirait plus les conditions pour un départ volontaire.

M. DELAIRE.- On pourrait faire un astérisque. Par exemple, la DREETS qui ne valide pas le plan ou décide d'élargir ou de restreindre les catégories.

M. BO.- La personne s'imaginait que l'employeur pouvait le faire revenir comme cela. Je lui ai dit que non.

M. DELAIRE.- C'est une bonne remarque. Elle ne m'a pas été soulevée lors des signatures, mais on va la remonter. Pour répondre, une fois que l'on signe l'avenant de VAD, on ne va pas dire que l'on a lancé un nouveau projet ou module SAP, et que ce ne serait pas mal qu'il revienne.

M. BO.- On en a vu.

M. DELAIRE.- Non. Cela ne se passera pas ainsi. Humainement, on a bien conscience de ce qui pèse sur les personnes, et tu n'interromps pas une suspension comme cela, même légalement. En revanche, on est dans l'obligation de voir toutes les éventualités.

Mme SENECHAL.- Si la formation n'a pas lieu, par exemple.

M. DELAIRE.- On va le remonter.

Mme SENECHAL.- Si la session est interrompue.

M. DELAIRE.- Juste avant que l'on passe à la suite, vous reste-t-il des questions sur les points 1, 2, 3, Livre II et I, ou sur les congés de reclassement ?

M. BOUR JAMES.- On ne peut pas changer quoi que ce soit. 70 % du paiement, si tu gagnes moins de 2000 € brut par mois, tu es en dessous du SMIC.

Mme FOULIE.- De quoi parles-tu ?

M. BOUR JAMES.- Du congé de reclassement. Tu es payé pendant cette période à 70 % de ton salaire brut.

M. DELAIRE.- Tu as raison. Lorsque l'on entre en congé de reclassement, disons de six mois : les premiers mois, il n'y a pas de décote de salaire.

M. BOUR JAMES.- Oui, c'est le préavis.

M. DELAIRE.- Oui. À l'issue de la période de préavis, disons deux mois, une décote est appliquée, donc un montant prévu dans l'accord, disons 70 %.

M. BOUR JAMES.- C'est 70 % prévu dans l'accord.

M. DELAIRE.- On verra. Ce n'est pas signé.

M. BOUR JAMES.- Dans 15 jours il l'est, et on ne peut pas revenir dessus.

M. DELAIRE.- Ils auraient pu mettre 65. Mettons, 70 %. Les cotisations sociales qui s'appliquent sur la personne sur l'indemnité de reclassement, ce n'est pas du salaire, ce ne sont pas les mêmes que sur un salaire classique. Je ne vais pas dire que le Net est maintenu, ce n'est pas vrai, mais tu t'approches du net précédent. Les charges ne s'appliquent pas sur les mêmes taux. Il ne faut pas faire 70 % de ton salaire net.

M. BOUR JAMES.- Il faudrait l'expliquer. On se dit 70 % du salaire brut, donc c'est tout.

M. DELAIRE.- On ne l'a pas prévu pour cette réunion, mais on vous fera une présentation.

M. BO.- En septembre ou octobre.

M. DELAIRE.- Dans ta fiche de paie, tu as le fruit de ton travail.

Mme FOULIE.- Ce n'est pas 70 % du net, on est d'accord ?

M. BOUR JAMES.- Ces cotisations sont moindres parce que c'est un congé de reclassement ?

M. DELAIRE.- Oui.

M. BOUR JAMES.- Il faut le préciser.

M. DELAIRE.- C'est pour ça que je te dis : attention, elle n'aura pas 70 % de son salaire net, mais du brut avec un traitement social de son indemnité bien différent. Ce ne sont pas du tout les mêmes taux. Si vous voulez ces précisions, on peut vous les présenter avec Irène.

M. BOUR JAMES.- Il faudrait.

M. BO.- À la rentrée, comme cela on sera proches du congé de reclassement.

M. LOUMEAU.- Stéphane BURON avait dit qu'il y aurait une assistance pour aider les gens à connaître leurs avantages et le reste, un cabinet pour assister les gens sur les aides. C'en est où ? C'est à partir de quand ?

M. DELAIRE.- On avait dit quand on avait présenté le calendrier qu'il y aurait deux temps : le temps actuel, avant mise en œuvre réelle du PSE, avec l'espace information conseil, avec Alixio, dont la mission principale serait de recevoir les collaborateurs touchés par une perte d'emploi et de les accompagner dans la constitution de leurs projets. Et une deuxième phase, qui touchait plutôt la partie finale, postérieure au licenciement contraint, où ce serait l'espace emploi d'Alixio.

M. DELAIRE.- Mais avec une mission différente : d'accompagner les employés en congés de reclassement. Il faut présenter des formations d'emploi, etc. Je pense que c'est cette partie qui était évoquée.

Je n'ai pas pu l'échanger avec Quentin, j'ai eu l'information ce matin – : on va vous proposer un CSEE extraordinaire la semaine prochaine, spécifique sur le sujet du DUER.

Il y a eu de bonnes nouvelles, notamment la validation des plans par l'administration du travail pour Casino Services et Franprix. C'est positif. On a travaillé de façon collégiale, et si ça a été validé pour eux, on peut considérer que le travail a été bien réalisé pour l'ensemble des entités. Il y a néanmoins des observations de l'administration sur le fait de bien penser, pendant la phase de PSE, à actualiser le DUER. Je pensais qu'on était au clair à ce sujet, parce que l'on vous avait consulté au mois de mars.

On avait fait la première présentation en février, il y a eu pas mal d'échanges.

M. DUFAUT.- Il y avait autre chose.

M. DELAIRE.- Oui, Le Papripact. Les deux vont ensemble. On avait consulté en mars, donc je pensais que l'on était à jour dans nos obligations. En fait, il faudrait le faire pendant la durée du PSE pour intégrer tout ce qui a été fait en termes de matrices de prévention des risques pour le plan de prévention et l'intégrer au Livre IV. On l'avait présenté. On ne revenait pas dessus parce que cela n'évolue pas forcément.

Je vais vous proposer, mercredi, une réunion extraordinaire. On le fera en deux temps : actualiser le DUER et le Papripact.

4. Informations de la Direction

M. DELAIRE.- En attendant, vous nous aviez posé la question à la dernière réunion sur ce que l'on prenait en compte sur les calculs de salaire de référence, et vous nous aviez alerté qu'à la DSI, pour bon nombre de personnes, on avait des parts d'astreintes importantes.

M. PAUVISSE.- Et il y a le bonus.

M. DUFAUT.- C'est le point six.

Mme SENECHAL.- On nous a posé la question, donc on vous met clairement le texte qui désigne le salaire de référence pour le calcul de la convention collective nationale, et une référence de calcul pour l'accord d'entreprise et le supralégal. Pour faire simple, la CCN prend en compte le salaire brut, donc tout ce qui vient en plus, autrement dit bonus, gratifications, primes.

M. PACHOD.- Tout ce qui est soumis à cotisation.

Mme SENECHAL.- Exactement. C'est ce qui est dans la CCN. L'accord DCF de 1996 prend en compte uniquement le salaire brut et un douzième de la prime de gratification.

Mme CLAVIER.- Ce qui est écrit, surtout, est « égal à la rémunération mensuelle », plus.

Mme SENECHAL.- Je n'ai pas fini.

Mme CLAVIER.- J'ai cru que tu me donnais la parole.

Mme SENECHAL.- Mais je n'ai pas fini. Dans ce genre de situations, lorsque l'on a ce genre de départs, le CSP paie fait trois calculs différents : il prend tout ce qui concerne la CCN, tout ce qui peut être concerné au

niveau de l'accord d'entreprise, et une troisième partie qui n'est généralement jamais bénéfique, qui est le légal. Il fait ces trois calculs, et c'est le plus intéressant, le mieux-disant, qui est appliqué aux collaborateurs. On l'a vu dans tous les départs. Ils font trois calculs distincts, ils ont des systèmes pour calculer tout cela, et c'est le plus favorable qui est appliqué.

Mme CLAVIER.- Ce n'est pas une fleur que le CSP fonctionne ainsi, c'est la loi. Je reviens sur l'accord de 96 : il faut s'attacher à ce qu'est la rémunération mensuelle. C'est une rémunération cadrée par la loi, l'article L.1234-9 du Code du travail et L.1234-4, et je vous passe la jurisprudence. Dans la rémunération mensuelle, il faut compter tout ce qui est soumis à charges.

Qu'ils veuillent rajouter un douzième en plus, très bien – cela date de 96, donc je ne sais pas s'il y en a beaucoup –, mais je pense qu'il faut plutôt s'intéresser à la première phrase : « le salaire de référence est égal à la rémunération mensuelle ». Il faut prendre la rémunération mensuelle, donc s'il y a eu des astreintes, il faut les ajouter, ainsi que toutes les rémunérations sur 12 mois.

Mme SENECHAL.- Sur 12 mois c'est la CCN.

Mme CLAVIER.- Ici aussi.

Mme SENECHAL.- Je ne suis pas sûre, sur l'accord.

Mme CLAVIER.- Il y aura des litiges, alors. Qu'il y ait accord ou non. Même si les organisations syndicales le valident, il y a forcément litige, et je pense que l'inspection du travail est dans ce sens. Elle est déjà avertie de ce qui va arriver.

M. DELAIRE.- Quand tu fais les deux calculs, pour l'avoir fait pendant des années avec différents chiffrages pour des ruptures ou des procédures, quand tu vois les trois et l'écart entre un chiffrage issu de l'accord de 96 et le CCN, tu demandes à recalculer.

Mme CLAVIER.- C'est quoi le plus favorable ?

M. DELAIRE.- L'accord de 96.

Mme CLAVIER.- Ce n'est pas parce qu'il est plus favorable que le calcul est bon.

M. DELAIRE.- Il ne faut pas dire que l'on annule l'accord et que l'on ne le prend plus en compte.

Mme CLAVIER.- On ne peut pas l'annuler, il n'a pas été dénoncé. On ne peut pas l'annuler un beau jour comme cela, il faut au moins six mois.

M. DELAIRE.- Je m'exprime mal, pardon. Je ne voudrais pas qu'on laisse à penser aux équipes que l'accord de 96 n'est pas une bonne chose pour elles.

Mme CLAVIER.- Non, au contraire, c'est le plus favorable.

M. DELAIRE.- Je pense que depuis 96, s'il y avait eu à avoir des litiges, la juridiction l'aurait fait entendre.

Mme CLAVIER.- Parce qu'il n'y a pas eu de litige aux prud'hommes. Quand on dit aux gens que c'est comme cela, ils s'arrêtent là. Je dis juste que pour cette occasion, potentiellement, on risque d'en avoir. Ne soyons pas trop sûrs de nous et vérifions. L'inspection du travail a l'air de nous dire que la rémunération mensuelle est, comme pour la convention collective : tout ce que l'on a eu.

Ce n'est même pas précisé, ici : c'est du brut, du net ? C'est quoi, la rémunération mensuelle ? C'est tout ce qui est soumis à charge sur les 12 derniers mois.

M. PAUVISSE.- J'ai les accords de 96 sous les yeux. Concernant les ruptures de contrats de travail, je vois un paragraphe sur la disposition commune. La dernière phrase de ce paragraphe est : « *Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle, plus un douzième de la prime annuelle, plus les indemnités de fonction.* ».

La rémunération n'est pas la même chose que le salaire : elle prend en compte tout ce qui est soumis à charges, et cela a été précisé par l'inspection du travail.

Mme CLAVIER.- Ce n'est pas « salaire », c'est « rémunération ». C'est tout ce que la personne perçoit.

M. DELAIRE.- Vous aviez posé la question, on s'était engagés et on a creusé le point.

M. BOUR JAMES.- C'est juste une précision : en tant que personne, je conseillerais de ne pas signer le solde de tout compte pour pouvoir faire une action après coup.

Mme SENECHAL.- On ne signe plus.

M. BOUR JAMES.- On ne signe plus de soldes de tout compte ?

M. PACHOD.- En magasin j'ai eu des signatures.

Mme SENECHAL.- Aujourd'hui cela ne se signe plus. On paie au salarié ce qui lui est dû, et il reçoit à son domicile tous les documents administratifs obligatoires, certificats et autres, et il n'y a pas de document à signer et retourner. Cela ne se fait plus. Je peux vous le dire, des gens m'ont demandé, et je leur ai dit que cela ne se fait plus. La fiche de paie fait foi.

Mme CLAVIER.- Il y a bien un document ?

Mme SENECHAL.- Non, c'est la fiche de paie qui fait foi.

Mme CLAVIER.- Donc tu vas avec, par exemple, chez France Travail ?

Mme SENECHAL.- Je te dis que j'ai eu la demande, on m'a demandé ce document, j'ai posé la question, et on m'a dit que ce document ne se fait plus depuis des années.

M. DELAIRE.- Ce n'était pas le thème, mais pour répondre aux questions, c'est le certificat de travail dont on a besoin pour Pôle Emploi, ce n'est pas le solde de tout compte. Quand bien même aujourd'hui la pratique est une fiche de paie récapitulative avec tous les éléments qui ont été réglés au salarié au moment de son départ, cela ne signifie pas que le salarié n'a pas le droit de contestation. N'importe quel salarié qui s'estimerait lésé dans ses droits peut aller voir l'administration ou le CPH. Après on clôture parce que ce n'était pas le sujet.

M. BO.- Vous avez dit, la direction, que sur la prime de licenciement tu as les trois calculs – CCN, accord de 96 et légal – et le mieux-disant. C'est classique.

M. DELAIRE.- 20, 40, 50, on prend le 50.

M. BO.- Je pense que les gens ne sont pas d'accord par rapport au salaire de référence indiqué dans le supralégal. Parce que dans le supralégal que l'on aura pendant six ou dix mois, il est bien dit que ce sera le

salaire de référence, avec le treizième mois divisé en douze. Je pense que quand ils voient cela, ils ne pensent pas qu'il y a les trois calculs. C'est pour cela que les gens rouspètent.

(Entrée de M. BALLET THOUBLE.)

La prime de licenciement, tout le monde sait qu'il y a trois calculs, et on donne le mieux-disant, il n'y a pas débat. Il y a débat sur les primes supralégales, c'est marqué en dessous, vis-à-vis des papiers du tribunal qu'ils font jusqu'au 25 septembre. C'est marqué « salaire de référence », et treizième mois divisé par douze, mais ce n'est pas marqué qu'il y a la rémunération mensuelle. C'est pour cela que les gens ont réagi, en se disant qu'ils vont y perdre.

Mme CLAVIER.- Une dernière remarque : le solde de tout compte est l'article L.1234-20. Je vous laisserai le lire. Ce document fait l'inventaire des soldes versés au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Je ne suis pas sûr que la fiche de paie fasse office de solde de tout compte.

M. DELAIRE.- En tout cas elle reprend bien tous les éléments. Pose la question pour la prochaine réunion, on fera un sujet détaillé, mais là ce n'était pas le sujet. Mais c'est intéressant pour le voir.

3. Informations en vue de la consultation du CSEE

M. DELAIRE On peut profiter de la présence de Laurent, pour bien clôturer cette partie, on est revenu sur certaines questions. Vous reste-t-il des points sur l'organisation Livre II sur lesquels vous souhaitez revenir ? *(Non.)*

J'ai évoqué brièvement, sans aller jusqu'au bout, le nouveau poste dans l'organisation cible ?

M. BALLET THOUBLE.- Pour la personne issue de DCF, il y a eu une proposition. On a travaillé ensemble à bien redéfinir les catégories professionnelles, et nos métiers informatiques étaient plutôt des ressources en grande majorité issues de la DSI et pas forcément en lien avec d'autres métiers. On a bien travaillé ensemble sur ce sujet.

Il y avait, côté DCF, une ressource qui avait un parcours en métiers informatiques, qui aujourd'hui s'occupe d'une responsabilité sur l'activité côté franchise, à qui il a été proposé de basculer en modification de contrat sur un poste de chef de projet informatique. Si ce poste est accepté, il serait mutualisé et transformé. Il y a un pôle de transformation des ressources non spécifiquement affectées à des sujets, mais en mesure d'aider à faire des projets, des chefs de projets ou sphères applicatives.

C'est ici que cette ressource serait positionnée s'il acceptait la modification de son contrat de travail. Il y a une personne au sein de l'organisation qui a ce profil informatique. Pour le reste, on est resté aligné sur ce que l'on s'était dit, sur des métiers très spécifiques sur la partie informatique.

M. DUFAUT.- Non. Pas que, il y a eu une autre modification. Par rapport à ce que l'on avait validé tous ensemble, au CSEC, apparemment, il y a eu des changements.

M. DELAIRE.- C'est ce que j'expliquais ce matin : on n'a pas tout modifié. Dans la façon de présenter les impacts catégoriques entre organisation actuelle et organisation cible, on a réécrit les choses pour être plus cohérents avec la réalité. Ce sont les modifications de contrat qui impactaient des choses. Ce ne sont pas des modifications majeures, c'est dans la façon d'écrire. Ce n'était pas correct dans la façon dont cela avait été présenté.

M. BALLET THOUBLE.- Désolé de vous laisser et de ne pas avoir été avec vous aujourd'hui.

(Sortie de M. BALLET THOUBLE.)

M. DELAIRE.- Merci pour ce point. Où en est-on dans l'ordre du jour ?

Mme SENECHAL.- Les informations direction.

4. Informations de la Direction

M. DELAIRE.- C'était une de vos demandes la dernière fois, on avait évoqué dans une discussion une des mesures mises en place dans l'accord NAO de 2024 en vigueur. L'article 8, relatif au départ à la retraite anticipée. On s'était dit que cela existait, mais n'était pas très connu, donc vous aviez demandé des compléments d'information. On l'a mis ici, cet article, qui précise :

« Afin de préparer plus facilement sa retraite, il est maintenu la possibilité au salarié d'anticiper son départ à la retraite, sans être cumulable avec le dispositif de retraite progressive. Pour ce faire, le salarié bénéficie d'une dispense d'activité non rémunérée pour une durée déterminée, en amont de son départ à la retraite, et perçoit une avance sur salaire mensuel, équivalente au salaire net payé habituellement, avance qui lui sera retenue lors du versement d'indemnité du départ à la retraite. »

C'est le mécanisme que l'on avait évoqué, mais dans le détail. Une personne qui souhaite bénéficier de ce dispositif peut prendre rendez-vous avec moi. On calcule le montant de l'indemnité, sur six mois, par exemple, pour faire valoir ses droits à la retraite.

Une personne peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite de 50 000 €, pour choisir un chiffre. On connaît son salaire net, et on va calculer le nombre de mois dont elle peut bénéficier par rapport à son indemnité – combien de mois en avance elle peut partir selon cette indemnité. Dans un maximum de six mois, on ne peut pas aller au-delà. C'est ainsi que cela se met en place.

« La période de dispense d'activité doit être prise par mois entiers. Sa durée est limitée et conditionnée par la valeur de l'avance octroyée pendant la période de dispense, qui ne peut être supérieure au montant d'indemnité de départ à la retraite versée, jusqu'à six mois.

Le salarié devra faire une demande écrite au moins six mois avant la date de départ effectif à la retraite, afin que sa demande soit étudiée et chiffrée. Un entretien avec le responsable RH sera réalisé. Le salarié devra préalablement :

- *Justifier de son départ à la retraite par un document émanant de sa caisse de retraite ;*
- *Prendre l'engagement de son départ à la retraite à la date prévue ;*
- *Solder ses compteurs de congés payés acquis et son CET. »*

On fait un calendrier comme on a l'habitude de le faire.

« Le montant d'indemnité de départ à la retraite n'est pas impacté par la période de dispense d'activité. »

Pour répondre, parce que j'ai eu un dossier juste avant mes congés pour les autres services que j'ai à charge : la période de dispense d'activité est prise en compte dans le calcul de départ à la retraite – le nombre de trimestres et le reste. Une personne à qui il manquerait trois mois et voudrait prendre trois mois de dispense d'activité sur son indemnité de départ, ces trois mois compteront dans ses trimestres pour la retraite. Ce n'est pas stoppé. Pour les personnes à cheval, cela peut être intéressant.

Je ne sais pas si cela répond à vos questions ?

M. DUFAUT.- Ce sont comme des congés non payés qui sont pris avant le départ ?

M. DELAIRE.- Oui, mais on anticipe, plutôt que de verser la prime d'un coup.

Mme SENECHAL.- Tu es payé avec ta prime, tu reçois une avance.

Mme CHARDON.- Tu reçois ta prime avant.

M. DELAIRE.- Au lieu d'avoir, par exemple, en octobre, chaque mois, tu auras l'équivalent de ton salaire.

Mme CHARDON.- Chaque mois va être payé, tu perds six mois de salaire.

Mme FOULIE.- Tu ne les perds pas, tu ne travailles pas.

M. DELAIRE.- Tu diminues le montant de ton indemnité.

Mme CHARDON.- Six mois non travaillés et non payés, avec de l'argent reçu en avance.

M. DELAIRE.- Oui. Cela te permet d'arrêter sans une baisse de ton niveau de vie. On a validé deux dossiers, les personnes, avec ce qui leur manque, préfèrent ne pas travailler. C'est un choix personnel. Certains peuvent y trouver leur compte.

M. BO.- Fiscalement, oui. Si tu pars le 1^{er} janvier, tu peux prendre six mois avant. Le 1^{er} janvier, tu n'auras pas les six mois de plus de salaires.

M. DELAIRE.- On a des compteurs importants.

M. BO.- Tu peux liquider tes CET pour ne pas avoir le solde de tout compte.

M. DELAIRE.- Ce qui est intéressant dans cette démarche, pour certaines personnes, est que comme tu continues à cumuler tes trimestres, cela peut être intéressant. On a eu la question, donc on voulait vous le présenter.

Mme LUCAS.- Pendant la période de six mois, il n'y a plus de cotisation à la retraite complémentaire ?

M. DELAIRE.- Pour moi non, c'est une avance d'indemnité. Je ne pense pas qu'il y ait de cotisation.

M. DUFAUT.- Il y a suspension du contrat.

Mme LUCAS.- Le contrat est suspendu ?

M. DELAIRE.- Oui.

M. BOUR JAMES.- Peux-tu préciser ce qu'il se passe en suspension de contrat ? Si on cotise ou pas ? Si oui, à quoi ?

Mme CLAVIER.- Les conséquences. Sur les congés, par exemple.

M. LOUMEAU.- Il n'y a pas de congés.

M. DELAIRE.- La suspension du contrat, tu demeures dans les effectifs de l'entreprise, mais sans être en activité.

M. BOUR JAMES.- Tu ne cotises plus tes trimestres ?

M. DELAIRE.- Non, tu ne cumules plus.

M. LOUMEAU.- Non, ton contrat est suspendu et tu n'as rien.

M. BOUR JAMES.- L'indemnité.

M. LOUMEAU.- Quand tu pars.

M. BOUR JAMES.- Pendant six mois, tu touches une part.

M. DELAIRE.- On te paie une part de ton indemnité qui correspond à ton salaire net habituel.

M. LOUMEAU.- Une question : si la personne part et touche une partie de l'indemnité.

M. DELAIRE.- À la retraite ?

M. LOUMEAU.- Non.

M. BOUR JAMES.- Dans ce cas ?

M. LOUMEAU.- Il part en retraite anticipée. Sa retraite est déjà enclenchée, sa demande est déjà faite. Il ne peut pas revenir pour dire qu'il veut faire une retraite progressive ?

Mme SENECHAL.- Non, tu ne peux pas cumuler les deux. C'est soit une retraite anticipée, soit une retraite progressive, mais pas les deux en même temps, ce n'est pas possible.

M. DELAIRE.- Il doit prendre l'engagement de son départ à la retraite à la date prévue. Pour les personnes concernées, on a fait trois entretiens pour être bien sûr que tout soit bien préparé.

Mme LUCAS.- La retraite progressive est possible deux ans avant la retraite. Peut-on commencer par une retraite progressive et, les six derniers mois, passer en retraite anticipée ?

Mme SENECHAL.- On m'avait posé la question. Je ne suis pas certaine. Ce n'est pas un problème de Casino, mais avec la CARSAT. Ce n'est pas possible, parce qu'il y a des dispositions dans le cadre de la retraite anticipée qui font que tu ne peux plus faire valoir tes droits CARSAT. Je pense que c'est soit l'un, soit l'autre. On ne peut pas les cumuler. Je pense que la CARSAT ne serait pas d'accord sur ce principe.

M. LOUMEAU.- Une question qui n'a rien à voir avec la retraite. Si on revient en arrière, la personne qui demande un PDV et s'en va, son contrat est suspendu. Il va toucher l'argent quand ? À la fin des mois de suspension ?

Mme SENECHAL.- Si on prend notre exemple, la personne qui part aujourd'hui en plan de départ avancé, son contrat est suspendu. C'est marqué dans l'avenant :

« La période de suspension du contrat de travail ne lui ouvrira pas droit à l'acquisition de congés payés, de rémunération variable, d'intéressement et participation, d'ancienneté au sein de l'entreprise. »

M. LOUMEAU.- Ce qui est tout à fait normal.

Mme SENECHAL.- « Il est précisé que le salarié restera dans les effectifs de l'entreprise, conservera ses droits à la mutuelle et prévoyance d'entreprise. Les cotisations sociales correspondantes seront prélevées sur le solde de tout compte. Restera à assujettir son obligation de loyauté envers la société. »

M. LOUMEAU.- Donc il va toucher une certaine somme ?

Mme SENECHAL.- Oui, à la fin.

M. LOUMEAU.- Donc à la fin de cette période de x mois ?

Mme SENECHAL.- Oui.

M. LOUMEAU.- C'était si jamais il partait, qu'on lui payait, et qu'il décidait de revenir.

Mme SENECHAL.- Non. On va redemander aux gens qui partent s'ils confirment leur position ou veulent revenir. Si la personne ne veut pas revenir, il y aura dans ce cas la rupture du contrat de travail, et ce sera à ce moment-là qu'elle touchera ces sommes qui lui sont dues. Ce n'est pas tout maintenant.

M. DELAIRE.- D'autres questions sur ce dispositif ?

M. BOUR JAMES.- Pour l'instant, ce n'est que 2024.

M. DELAIRE.- La NAO c'est tous les ans.

M. BOUR JAMES.- Comme on n'a pas négocié pour 2024, va-t-on négocier pour 2025 ?

M. DELAIRE.- Je ne suis pas d'accord. Cela a été négocié.

Mme SENECHAL.- Il n'a pas été signé, mais il a été négocié.

M. BOUR JAMES.- Ah bon ? Il y a eu une négociation ?

M. BO.- Il y a eu la présentation.

M. DELAIRE.- Il y a eu des échanges, et on n'est pas parvenu à un accord, mais on ne peut pas dire qu'il n'y a pas eu de négociation.

M. BOUR JAMES.- Avec toutes les réunions, je suis peut-être passé à travers.

M. DELAIRE.- On a fini sur un PV de désaccord. Deux organisations syndicales avaient souhaité signer la proposition de NAO, et cela faisait environ 49% de représentativité.

M. BO.- Oui. Il faut trois organisations maintenant.

M. DELAIRE.- Il en manquait une.

Mme SENECHAL.- Dans les négociations, il y avait eu l'histoire de rachat de trimestre qui n'a pas été acté.

M. LOUMEAU.- Il fallait que la personne ait fait sa demande de départ à la retraite avant le 31 décembre de cette année.

(Entrée de Mme SULMONA.)

M. DELAIRE.- Je vous présente Marie SULMONA, qui a accepté mon invitation à participer à notre instance. Elle est la responsable du développement RH DCF. Elle n'intervient pas habituellement dans notre instance, mais elle est amenée régulièrement à intervenir sur le CSE de DCF Amont.

Je l'ai convoquée aujourd'hui pour que l'on puisse vous présenter un beau dispositif sur lequel on travaille depuis un moment, qui s'appelle « La Bulle », qui a été lancé en avance de phase sur un autre périmètre, que l'on pourra déployer à la DSI. Comme Marie a été l'architecte de ce projet dès ses premiers jours, je voulais qu'elle puisse vous le présenter en direct.

Mme SULMONA.- Bonjour à toutes et tous. Je viens présenter La Bulle, vous en avez peut-être entendu parler. Pourquoi « La Bulle » ? Chacun fera son interprétation. On s'est questionné sur le nom, on voyait plus quelque chose qui englobe, dans lequel on peut se mettre, libre à chacun d'y rentrer ou d'en sortir. C'était plus dans cette optique, et la prise de recul par rapport à l'environnement. On le met à disposition des collaborateurs, libre à chacun d'y prendre part ou non.

On a lancé ce dispositif en test à l'Amont en fin d'année dernière. La Bulle est à la base composée de quatre piliers, pour certains plus vraiment à l'ordre du jour, mais qui pourront peut-être revenir par la suite :

- Le pilier bien-être, j'y reviendrai, on le développe en 2024 ;
- Un pilier bulle connecté, pour l'accompagnement de la transformation numérique et les enjeux de communication – même si vous êtes sûrement déjà bien informés sur ces sujets, plus que les collaborateurs de l'Amont ;
- Une bulle sur la parentalité, tant pour les femmes que des hommes, ces sujets pouvaient intéresser des personnes ;
- En proximité, je ne sais pas si c'est le cas pour vous en DSI, mais à Amont on a beaucoup d'itinérants en commercial et développement – 450, environ –, donc on avait créé un pilier dédié pour eux.

En 2024, on a relancé les actions en juin, juillet et août. On en lancera en DSI en début septembre. On a gardé l'approche bien-être, qui concerne la qualité de vie au travail, le développement de la compétence personnelle et professionnelle des collaborateurs.

On veut que ces démarches s'inscrivent dans le temps, pas que ce ne soit qu'une action « *one shot* » dans le cadre du mois de la santé-sécurité, que vous avez pu connaître dans d'autres cadres. On veut donc qu'elle vive dans le temps et qu'elle s'adapte selon le contexte et le quotidien que l'on connaît. On veut qu'elle considère aussi qu'il y a autant de singularités et de personnalités qu'il y a de collaborateurs au sein du groupe.

L'idée est de mixer ces aspects et de proposer des dispositifs aux collaborateurs, compte tenu de la période, qui peuvent les amener sur d'autres méthodes, d'autres approches, sur lesquelles on n'est peut-être pas trop allé. Je ne connais pas trop le périmètre de la DSI, mais ce ne sont pas des approches que l'on avait à l'Amont.

M. DELAIRE.- C'est assez innovant, pour le coup. On pourrait penser que c'est inopportun, mais au contraire, je pense que cela a tout son sens pour la période. Sur les premiers retours d'expériences que l'on peut avoir, ce dispositif a fait du bien à beaucoup de monde. On a peu l'habitude de les mettre en œuvre.

Mme SULMONA.- L'objectif est de donner la possibilité de prendre du recul, d'être à l'écoute de soi, de se concentrer davantage sur ce que l'on ressent, nos ressources et nos motivations et activer nos ressources. On se rend compte, c'est ce qui revient dans les retours, que quand on exprime les ressentis et émotions,

on se rend compte qu'elles sont partagées par d'autres que soi, et cela peut faire du bien de pouvoir dire les choses. C'est pour cela que l'on voit un intérêt à mélanger les populations, parce que l'on ne vit pas tous les mêmes choses, pas sur les mêmes scènes, et cela permet de sortir de ce que l'on vit chacun dans son coin pour mutualiser un peu tout cela.

M. LOUMEAU.- Une petite question. On est dans une situation particulière aujourd'hui, il n'y a aucune stratégie définie par la direction. On ne sait pas où on va. Quelle est votre stratégie niveau RH pour dynamiser et motiver les gens et les équipes dans les différentes divisions ?

C'est important. Aujourd'hui les gens ne savent pas où on va, ils se demandent si un deuxième plan sera enclenché d'ici un an, vu les résultats publiés hier. Comment voyez-vous les choses pour faire une stratégie de relance et de motivation des troupes ? Aujourd'hui, sans les individus, on ne va nulle part. Vous comprenez ? L'union fait la force, mais sans union il n'y a aucune force. Au niveau direction et RH, comment voyez-vous les choses ?

L'idée n'est pas de tout étaler ici, mais avec vous des *tips*, des notions ? Aujourd'hui on voit les gens dans les équipes, ils se posent des questions.

M. DELAIRE.- Ce que tu dis, on ne sait pas où on va, on le verra tout à l'heure.

M. LOUMEAU.- Aujourd'hui ce n'est pas évident.

M. DELAIRE.- On a une vidéo du nouveau président, qui a été diffusée dans la matinée, on verra peut-être sa vision stratégique de l'entreprise. L'incertitude est plus au niveau individuel – où est-ce que je serai demain ? – et au niveau collectif et organisation de travail – sur quoi on va travailler demain, et comment ?

M. PACHOD.- Je ne pense pas qu'il l'annonce.

M. DELAIRE.- Il a parlé du recentrage sur la proximité, la réduction des magasins.

M. LOUMEAU.- Il faut de l'argent pour faire tout cela.

M. DELAIRE.- Par rapport aux missions mises en œuvre par Marie, sur l'incertitude personnelle et collective, une des réponses apportées est : comment peut-on accompagner chaque salarié sur son bien-être pour passer cette période ? Cela rejoint les formations dont vous avez bénéficié, en tant qu'élus, sur le management en temps d'incertitude. On a formé tout le corps managérial et les représentants du personnel. À un moment, il n'y aura pas de solution miracle pour régler cette situation.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord, mais, aujourd'hui, il faut vendre quelque chose aux gens.

M. DUFAUT.- Il faut une stratégie.

M. LOUMEAU.- S'il n'y a pas de projet, chacun va de son côté. Il faut que tout le monde ait envie de rester.

M. DELAIRE.- Comment donner envie de rester ?

M. LOUMEAU.- Que tout le monde soit sur la même autoroute.

M. DELAIRE.- On peut regretter qu'à ce stade on n'arrive pas à communiquer correctement sur le job de demain. Je parle pour l'IT. Comment les choses vont fonctionner ? Qui va être mon responsable ? Quelles seront mes missions ? Ce sont des questions que l'on se pose depuis le début de la procédure.

Chaque chose en son temps, le projet n'est pas encore mis en œuvre. On travaille sur un projet de réorganisation. Dès que ce sera validé, vous serez de nouveau associé pour savoir, ainsi que l'ensemble des directeurs de service, des managers, des services, pour savoir comment fonctionner au mieux demain.

Ce qui est frustrant et que l'on est encore sur une période où chacun se dit qu'il peut y avoir des possibilités de travailler ailleurs, parce que l'on est démarchés. On est nombreux à l'être dans la DSI, à recevoir des offres extérieures. Avant de prendre notre décision, il est difficile de voir ce qui nous attend encore demain en restant à Casino en termes de travail.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord, ce n'est pas la période, mais cela fait bientôt un an que l'on est dans cette situation, et rien n'a changé. On n'a pas eu de dialogue ou de discours pour essayer de fédérer quelque chose. Il n'y a rien ! On a une boule de sable, et elle n'est plus humide, donc tout s'effrite.

M. DELAIRE.- Je suis d'accord. Je pense, si j'essaie de me mettre à la place des responsables qui arrivent, qu'il est difficile de traiter à la fois le rebond et le PSE.

M. LOUMEAU.- Cela se fait en parallèle.

M. DELAIRE.- Oui, mais de réengager les équipes, de les motiver et les rassembler, alors que l'on est dans cette situation.

M. LOUMEAU.- Tu veux le faire quand ? En janvier ? Dans six mois ?

M. DELAIRE.- Je pense juste que ce n'est pas évident de faire les deux en même temps.

Mme SULMONA.- Ce que vous dites là n'est pas faux.

M. LOUMEAU.- Je n'essaie pas de vous lancer des pics, c'est pour voir s'il y a quelque chose. On voit les gens, pas forcément qu'ici, même dans d'autres services. C'est compliqué.

Mme SULMONA.- On parle de la vie et on va en parler plus amplement, mais il s'agit justement d'accompagner cette période d'incertitude. À la DRH, on est collaborateurs aussi, et managers pour certains d'entre vous aussi. On est dans l'accompagnement de cette période d'ambivalence et d'incertitude, et quand on aura plus de clarté et de vision dans le cadre du PSE des différentes organisations, autant de la DSI que de l'Amont et des autres branches, on a aussi des dispositifs qui vont voir le jour.

On va accompagner ceux qui vont rester, aussi : il y a ceux qui partent, mais aussi ceux qui restent, comment j'engage et remotive. Ce sera dans un second temps, on ne sait pas encore qui va rester et s'inscrire dans d'autres horizons professionnels.

M. DELAIRE.- Je vais parler crûment, Christopher : imagine une réunion – cela existe, team building, motivation d'équipe, etc. –, tu as dix personnes, tu ne sais pas lesquelles partent ou pas. Je comprends là où tu as raison, et je me demande à chaque entretien comment dire aux gens de vivre le quotidien.

M. LOUMEAU.- Sans aller jusque-là, au moins rassurer un minimum ceux qui vont rester. Ce n'est pas évident.

M. DELAIRE.- La période nous a appris à nous montrer plus mesurés sur la façon de rassurer.

M. LOUMEAU.- Tu as vu le rapport d'hier soir.

M. DELAIRE.- Oui, je l'ai regardé.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas la joie.

Mme SULMONA.- Je suis peut-être allé un peu vite sur l'approche, dans le cadre, dans le contexte, avez-vous des questions avant de passer sur le programme ? (Non.)

Le programme est ici. Vous voyez ce que l'on a déjà déployé sur juin, juillet et août. On ne voulait pas laisser les collaborateurs sans rien. C'est ce que l'on va développer dès septembre, et vous voyez que cela répond à ce que vous touchiez du doigt : les thématiques en bleu sont celles que l'on a rajoutées pour septembre.

Il s'agit de formations exclusivement animées par des responsables en campus, à date, qui sont aussi impactés par la réorganisation. Ils ne sont pas sur les mêmes timings que nous, puisqu'ils ne sont pas aussi nombreux. On avance *step by step*, on fera des thématiques en octobre, novembre et décembre pour voir si c'est de l'interne ou externe, puisqu'ils seront peut-être sur d'autres projets professionnels.

Ici, vous voyez un peu comment on l'a construit. Il y a trois grandes thématiques :

La reconnexion, qui marche énormément : tout ce qui est sophrologie, pour retrouver l'équilibre et cultiver l'optimisme. On a soit des ateliers de une à trois heures, à distance, soit une journée entière sur la sophrologie. Ce sont les sessions qui ont le plus de succès et le plus de listes d'attente.

M. DUFAUT.- C'est quoi la sophrologie ?

Mme SULMONA.- Ce sont des techniques de respiration. Je pourrai vous envoyer les programmes.

Mme SENECHAL.- Tu te recentres sur toi-même. Tu te recentres sur toi, tu rentres en toi, de l'intérieur.

Mme SULMONA.- Ce sont des thématiques sur le périmètre de l'Amont où on a le plus d'inscriptions. Ils sont à voir et à tester, je pense.

Sur tout ce qui touche aux émotions, on a l'intelligence émotionnelle, des jeux pour penser autrement, donc comment je vais au-delà ? Comment je prends cet autre prisme ? Notamment, on rajoute ce qui est changement et transformation, comment j'évolue dans l'incertitude ? Il y a le choix de manager et le choix collaborateur : des modules complémentaires arriveront pour les managers. Je ne sais pas si certains d'entre vous ont participé à ce qui s'est fait avec Oasis SI, pour le contrôle des émotions ?

M. DELAIRE.- Oui, tout le monde.

Mme SULMONA.- Il y aura des modules prévus pour les managers, mais pour l'instant ils s'adressent à tout le monde.

Ensuite il y a tout ce qui est estime de soi, des thématiques qui marchent énormément : comment booster sa confiance en soi ? Utiliser ses forces pour s'accomplir professionnellement et personnellement. On rajoute communiquer dans sa relation, comment je ne perds pas toutes les émotions pour moi, comment je communique avec l'autre sachant que l'on n'a pas tous les mêmes façons d'être et de communiquer ?

Ces modules s'adressent à tout le monde, que l'on soit employé, cadre, manager ou non. Je crois que vous avez des personnes à Vitry aussi. On a des interventions qui se prêtent au présentiel, d'autres non. Tout ce qui est à accomplir ses forces, etc., s'y prête moins. On intervient sur Vitry et Saint-Étienne, et à distance, et on privilégie évidemment ceux qui sont en région pour les places à distance. Ce n'est pas le cas sur Vitry ce mois-ci à cause des JO, mais on le relancera.

M. BO.- Vous appelez cela « La Bulle », cela veut dire qu'il faut s'inscrire pour être prioritaire dans les sessions, ou n'importe qui pourra s'inscrire ? Si vous faites une programmation par trimestre, vous allez vite être pleins.

Mme SULMONA.- On a plusieurs sessions. Le calendrier est en train d'être fini.

M. BO.- Je veux dire, quand vous parlez de La Bulle, il n'y a pas d'inscription pour être prioritaire dans les formations ?

Mme SULMONA.- Non. On passe par un logiciel de gestion des inscriptions en ligne, « inscriptions.com ». Il y a une présentation envoyée par mail, via un lien *HyperText*. J'ai mis un exemple, vous arrivez sur tout le calendrier avec toutes les sessions et toutes les thématiques, vous cliquez pour vous inscrire sur la session de votre choix – premier arrivé, premier servi, pour ici comme Amont –, et vous recevez un mail de confirmation pour vous permettre de l'ajouter à votre agenda, de vous désinscrire en cas de problème, ou de vous inscrire à plusieurs sessions. Vous pouvez très bien vous inscrire sur de la sophrologie, mais aussi sur de la confiance en soi, par exemple.

M. DELAIRE.- Il n'y a pas de limite, une même personne peut s'inscrire sur plusieurs ateliers ?

Mme SULMONA.- À moins que vous n'en mettiez une pour la DSI, non. Si vous vous inscrivez à tout, on va peut-être prioriser les autres. Il y en a qui le font, et dans ce cas on leur dit que l'on va prioriser.

M. DUFAUT.- C'est pris en charge ?

Mme SULMONA.- Sur le budget de formation. Ce n'est que de l'interne campus, donc on prenait sur le budget de formation. Si demain, il se trouve qu'on doit prester pour des thématiques, c'est pris en charge sur le budget de formations, sans impact.

M. DELAIRE.- Il n'y a pas de mobilisation du CPF.

Mme SULMONA.- Non, on le met à disposition.

Mme SENECHAL.- Il faut aussi bien y penser.

Mme SULMONA.- On verra pour la suite après.

Mme SENECHAL.- C'est le budget de la formation de la DSI qui est impacté, il ne faut pas se tromper. Comme on n'a qu'un pourcentage de la masse salariale pour la formation, si on s'inscrit de manière inconsiderée...

Mme SULMONA.- On partage le budget, ce sera aussi ouvert pour EasyDis et la DA.

M. DELAIRE.- Ce qui serait regrettable sur de beaux dispositifs comme ceux-la, qui sont limités naturellement par le volume, que des inscrits bloquent des places et ne se présentent pas. Cela se produit déjà, c'est le pire. La place aurait pu appartenir à quelqu'un d'autre, et je n'y vais même pas.

Mme SULMONA.- C'est pour cela que dans le *back office* d'inscriptions, quand il y a des sessions pour 12, on les met pour 14, et les sessions de 8, on met à 10. J'ai une marge de personnes qui, malheureusement, ne viennent pas au dernier moment. On est autonomes dans l'inscription, si on n'est plus disponible, on peut se désinscrire et se positionner sur une autre session.

Il y a des ateliers de trois heures, de journées entières, plusieurs formats que l'on a voulu mettre à disposition des collaborateurs.

Mme BENIER.- Le présentiel est a campus ?

Mme SULMONA.- Oui, à Saint-Étienne et à Vitry, et chacun peut se connecter sur les liens Teams. À la suite du mail de confirmation, il renvoie des invitations avec les modalités, le programme, etc.

Avez-vous des questions sur le programme ?

Mme CHARDON.- Des fiches sont plus détaillées ?

Mme SULMONA.- Oui, j'ai un exemple.

Mme SENECHAL.- Tu auras un lien, ce n'est pas en direct. Ne vous inquiétez pas.

Mme SULMONA.- Pour les modalités, on arrive sur un modèle de fiche programme. Il y en aura une par thématique. Ici c'est tout ce qui est paramétré – dans ce cas c'est terminé parce que l'on n'a plus de sessions de disponibles. Vous avez la thématique avec la durée qui s'affiche, et pour chaque fiche, vous avez le principe, le détail, l'information, le programme.

Après vous avez un encart, quand c'est actif, pour s'inscrire. Cela ouvre une page et vous demandera votre matricule, nom et prénom, si vous avez concerté votre manager pour vous inscrire en déclaratif. Par la suite, vous recevez un mail de confirmation qui reprend la date et l'horaire pour les bloquer dans l'agenda, vous avez une fonctionnalité. En plus de cela, deux ou trois semaines avant, ils vous envoient une invitation définitive.

Si la session est complète, on peut s'inscrire en liste d'attente, et si quelqu'un se désinscrit, il vous enverra une notification pour vous inscrire. Si ce sont des personnes qui nous écrivent en direct, je vais sur le site pour désinscrire la personne pour libérer la place sur l'outil. C'est plutôt bien fait, cela ne comptera pas à dire qu'il y a tant de place pour voir les mails interminables. Cela laisse une certaine autonomie dans l'inscription pour se positionner.

M. DELAIRE.- OK.

Mme SULMONA.- La priorité de participation à distance pour ceux basés en région, et pour ceux qui ne sont pas sur les sites de Saint-Étienne et de Vitry. Au niveau des actions en septembre, on sera bien de la semaine 36 à 39, je suis en train de finir le calendrier. Je ne pourrai pas vous le quantifier tout de suite, mais on aura par exemple six sessions de sophrologie, cinq sessions des émotions, cinq pour la confiance à fois. Il y aura plusieurs sessions ouvertes sur chaque thématique.

M. DELAIRE.- Sachant que l'on voulait que vous ayez la primeur de la présentation, parce que je compte sur vous pour être des bons relais, pour nous aider un peu en proximité au sein des équipes. On a d'ores et déjà une communication prévue, que l'on pourra diffuser demain via la communication DSI – il faudra que j'en parle au Codir. On compte sur votre aide, on le sait, dans toutes les informations du moment, un truc de plus peut être ignoré. Si vous pouvez nous aider à être des bons porte-parole sur ce dispositif, je pense qu'il peut faire du bien à beaucoup de monde.

M. BOUR JAMES.- Les personnes qui seront touchées par le PSE pourront accéder à ces formations ? Ils vont en avoir vraiment besoin.

Mme SULMONA.- On s'adresse bien à tout le monde, que l'on soit impactés ou pas.

M. DELAIRE.- On oublie les catégories.

M. BOUR JAMES.- J'entends, mais ce sont eux qui sont prioritaires. Ceux qui restent auront le temps de « buller ».

M. DELAIRE.- De mon point de vue, aujourd'hui, on est à un stade où le besoin d'accompagnement et d'aide, que tu sois concerné ou non, on est tous égaux face à cette situation.

M. BOUR JAMES.- Ils en ont plus besoin que nous.

M. DELAIRE.- Même ceux qui restent.

M. BOUR JAMES.- Ceux qui restent peuvent être vus après. Il faut déjà voir pour ceux qui partent.

M. LOUMEAU.- Tous les gens sont différents, tu ne peux pas juger, tu ne peux pas savoir.

M. DELAIRE.- Je ne suis pas d'accord. On ne va pas faire de la psychologie, mais tu as le syndrome du survivant. Dans une équipe, tu peux avoir cette impression que l'autre a reçu le mail, alors que toi non, et te demander pourquoi pas toi ? Comment peux-tu continuer à déjeuner avec eux ?

Mme SULMONA.- Ou j'aurais aimé le recevoir et je ne l'ai pas reçu.

M. DELAIRE.- C'est ouvert à tout le monde.

Mme SULMONA.- Il faut voir aussi sur le périmètre. On a lancé ce dispositif en fin d'année dernière, et on l'a remodelé et adapté à 2024. Il y a du bouche-à-oreille, les personnes testent, ils sont dubitatifs et testent et cela prend vie. Il faut faire un peu de teasing.

L'idée est que, pour les sessions de septembre, on puisse envoyer le mail avant la mi-août, que la semaine prochaine on puisse lancer les inscriptions. Il faut que cela vive et que cela prenne sur votre périmètre. On a un peu d'avance sur le nôtre puisqu'on l'a déjà vu. Je suis preneuse de vos retours si vous allez tester, l'idée est de construire ensemble, il n'y a rien de figé. On ne veut pas juste faire une action au mois de juin pour l'occasion de la santé et sécurité, il faut que cela vive dans le temps. On l'adapte, on a rajouté les thématiques sur l'incertitude, etc.

M. BOUR JAMES.- Il faut embaucher un sophrologue. Il y a bien un médecin, on peut prendre une sophrologue.

Mme SULMONA.- Ici, l'état des inscriptions par thématiques. On voit que la sophrologie et la confiance en soi marchent beaucoup. C'est plutôt équilibré sur les sessions, mais juste pour vous donner un ordre d'idée.

M. DELAIRE.- C'est l'état sur DCF Amont ?

Mme SULMONA.- Oui.

M. DELAIRE.- Le dispositif a bien pris. On est à 100 % des places disponibles prises ?

Mme SULMONA.- Je suis en train de voir. Il y a l'état des inscriptions, des vraiment présents, et là ils me font le bilan. Là ce sont les inscriptions.

M. DELAIRE.- Tu avais 600 places de disponibles, est-ce que le taux est de 600 ?

Mme SULMONA.- C'est en cours. Toutes les sessions étaient *full* en inscriptions, il n'y avait plus de place, mais il y a toujours ceux qui se désistent la veille.

Mme SENECHAL.- Il y a la participation prévue par rapport à la réalité.

Mme SULMONA.- J'en ai eu, on a tous parfois des impondérables. On essaie de tout mettre en œuvre pour que, mais à un moment.

M. DELAIRE.- On est grands. Tu prends un engagement, tu l'honores.

Mme SULMONA.- C'est un peu frustrant, quand tu le mets et que tu vois cela, et en plus cela pénalise des personnes qui voulaient s'inscrire, mais n'ont pas pu.

M. DUFAUT.- Il y a 330 inscriptions au total. Combien de personnes sont concernées ?

Mme SULMONA.- Je pourrai vous le donner. Les personnes sont inscrites en moyenne sur deux sessions. Certains vont jusqu'à cinq.

M. LOUMEAU.- Les gens qui s'inscrivent sur plusieurs sessions sentent qu'ils ont vraiment besoin.

Mme FOULIE.- Ou envie.

Mme SULMONA.- Ou qu'ils sont touchés par plusieurs thématiques.

M. LOUMEAU.- Tu ne vas pas passer sept heures en formation si tu n'en as rien à faire.

M. DELAIRE.- On est sur des démarches volontaires.

M. LOUMEAU.- Oui, les gens en ont vraiment besoin.

M. DELAIRE.- Le bouche-à-oreille est très important dans ce genre de dispositif. Si tu en entends parler, que c'est très bien après que les gens l'ont fait, c'est impactant. Le mail, on sait comment cela va se passer, on va faire une communication, vous passez 30 secondes sur un mail puis vous le classez. Il faut que cela bouge. La DSI a cette culture avec les sessions. Il y a toujours une forte adhésion à tout ce qui est proposé.

Mme SULMONA.- Les collaborateurs envoient des mails de remerciements, parfois. Chacun prend ce qu'il a à prendre, peut-être que certains ne leur parleront pas du tout, certains plus. C'est l'intérêt : chacun repart avec ce qui lui va. Ce n'est pas une formation sur Excel avec une vérité générale. C'est différent pour chacun, et peut être différent demain aussi. L'idée est que cela vive dans le temps.

Mme BENIER.- Combien y a-t-il de personnes par session ?

Mme SULMONA.- Sur les présentiels, on est autour de 12, selon la thématique, et à distance de 8 à 10.

Mme SENECHAL.- De quelle boîte émane l'email d'inscription ?

Mme SULMONA.- Ce sera la vôtre.

M. DELAIRE.- La communication DSI.

Mme SENECHAL.- Si cela arrive de « La Bulle », surtout ici, il va y avoir une suppression en se disant que c'est un fake et qu'il ne faut pas cliquer dessus.

M. DELAIRE.- C'est notre communication, oui.

Mme SENECHAL.- On a eu des cas sur la communication Casino Forever. Qui a vu la nouvelle fonctionnalité UNI RH ce matin ?

M. LOUMEAU.- Cela va à la poubelle.

Mme SENECHAL.- UNI RH, personne ne l'a vu.

Mme FOULIE.- Il y en a eu il y a deux jours.

(Discussions croisées.)

Mme SULMONA.- L'idée est que l'on a créé une adresse mail dédiée à La Bulle si on a des questions de collaborateurs, si c'est sur CPF, si on peut les inscrire ou désinscrire. J'ai préparé une communication. Effectivement, soyez prudent d'où viennent les mails.

M. LOUMEAU.- Je voulais vous demander si vous avez le pouvoir de supprimer Casino Forever, et de tout communiquer avec Communications, qui est beaucoup plus officiel. Casino Forever, ce n'est pas terrible.

Mme SULMONA.- C'est la communication interne.

M. LOUMEAU.- Ça fait has been.

Mme SULMONA.- Cela dépasse notre champ de compétence, mais on fait remonter. Il y a beaucoup de communication, Casino Forever, La Bulle, intergroupe, etc. On est d'accord, l'idée est que cela parte de votre boîte.

M. DELAIRE.- D'autres questions pour Marie sur la Bulle ?

Mme SULMONA.- Si vous en avez après, je reste disponible.

(Sortie de Mme SULMONA.)

Mme SENECHAL.- On revient sur des questions, des échanges sur la notion d'enfants ou de personnes à charge. Cela peut ne pas être un enfant. Il y a deux distinctions d'enfants à charge : vu par la Sécurité sociale, l'enfant ou la personne rattachée rattaché à votre compte, qui figure sur votre carte de sécurité sociale, donc pour lesquels les dépenses se font par votre compte ; et la notion de personne à charge dans le cadre du foyer fiscal. Ce sont deux distinctions importantes, les deux prises en compte, mais pas au même endroit, dans le cadre du PSE.

Pour la définition fiscale, d'un enfant à charge, vous avez les enfants de moins de 18 ans, de plus si rattaché au foyer fiscal, donc s'ils sont sur votre déclaration. Les moins de 21 ans et les plus de 25 ans avec une poursuite d'études, les enfants majeurs infirmes, ceux qui effectuent un service national, les invalides et les personnes âgées. C'est la définition de personnes à charge au niveau fiscal.

C'est une personne, on ne considère pas que les enfants, il peut y avoir les parents.

Mme CHARDON.- Entre 18 et 21, je ne vois pas trop pourquoi il y a les deux ?

Mme SENECHAL.- Je ne sais pas, la loi est écrite comme cela. C'est ce qui est écrit.

M. DUFAUT.- Pourquoi une personne âgée de plus de 75 ans ne doit-elle pas être un parent ? Si mon père a plus de 75 ans et est hébergé sous mon toit, il ne compte pas ?

M. DELAIRE.- Non, c'est une autre catégorie, d'une personne qui n'a pas de lien de parenté avec toi.

M. DUFAUT.- Il est dans quelle catégorie, mon père, alors ?

M. BO.- Il déclare ses propres impôts.

Mme SENECHAL.- On parle de la même déclaration fiscale, donc si la personne est déclarée.

Mme LUCAS.- Je pense que c'est : « *ne doit pas forcément être un parent* ».

Mme FOULIE.- Il n'y a pas le mot « *forcément* ». C'est marqué : « *ne doit pas être un parent* ». Tu ne peux pas interpréter.

Mme SENECHAL.- Je ne suis pas législateur. On vous donne les éléments.

M. TRESCARTES.- Il faut demander à l'administration fiscale.

Mme SENECHAL.- On a la définition fiscale, en cas de séparation, de divorce, de regroupements familiaux. Vous avez toutes les explications. En cas d'imposition séparée des époux, les enfants sont, jusqu'à preuve du contraire, considérés comme à charge du parent chez lequel ils résident à titre principal, l'autre parent déduisant une pension alimentaire. On avait eu la question.

M. GARDE.- Je ne suis pas d'accord.

Mme SENECHAL.- Fiscalement.

M. GARDE.- Un enfant en garde alternée est rattaché aux deux foyers fiscaux. Je peux te le dire. Je suis en garde alternée, la résidence de ma fille est autant chez sa mère que chez moi, sans pension alimentaire.

M. LOUMEAU.- Vous verrez avec les impôts, on ne va pas les déballer en CSE.

M. GARDE.- Cela interviendra.

M. LOUMEAU.- Elle a mis la loi, elle ne peut pas la changer. Il faut aller aux impôts pour demander.

Mme FOULIE.- Ce sera marqué sur la fiche d'impôts, donc ils le prendront en compte.

Mme CLAVIER.- Est-ce que ce n'est pas plus simple ?

Mme SENECHAL.- Le but de présenter cela, il y a la partie Sécurité sociale et fiscale, parce que dans les calculs des indemnités, une catégorie sera avec la partie fiscale prise en compte, donc à justifier avec sa déclaration d'impôts. Pour la partie critères, par exemple, ce sera la Sécurité sociale. Dans le PSE, il ne faut pas se dire que la personne à charge est comme cela. Dans le cadre de notre procédure, il peut être pris d'un côté la partie définition fiscale d'un enfant à charge, et d'un autre côté, d'un point de vue de la Sécurité sociale.

M. GARDE.- Au 31 avril ?

Mme SENECHAL.- Je ne sais pas. Je ne sais pas à quelle date ils arrêteront, ce n'est pas au 31 pour les systèmes.

M. BO.- La feuille d'impôts, ce sera la dernière.

M. GARDE.- Dans le cadre d'un enfant qui a eu 16 ans entre avril et le moment où vous allez le faire, il sera rattaché à un seul des deux parents.

Mme SENECHAL.- Fiscalement ?

M. GARDE.- Non, pour la Sécurité sociale.

M. BO.- La Sécurité sociale a sauté pour la définition des enfants à charge.

Mme SENECHAL.- Ah ? Tu ne le dis que maintenant ?

M. BO.- C'est bien de savoir. Cela a été fait la semaine dernière. On met tout au foyer fiscal.

Mme CLAVIER.- Ce sera au Livre I ?

M. BO.- Oui. Ils ont enlevé la Sécurité sociale pour les critères d'ordre. Ils ont tout mis au foyer fiscal.

M. DELAIRE.- Alors cela me rassure.

M. BO.- La justification que les gens auront à donner pour les enfants à charge sera la dernière feuille d'imposition que tu auras. Je ne sais pas si c'est 2024.

Mme FOULIE.- Sur les revenus 2023, on l'aura en septembre.

M. BO.- Donc s'il y a eu des modifications en juin ou juillet, ce ne sera pas marqué sur ta feuille à donner.

Mme CLAVIER.- Pour information, quand on dit « sans Sécurité sociale », cela signifie que si l'enfant a son propre numéro de sécurité sociale, il n'est plus compté ?

Mme SENECHAL.- Oui, tout à fait.

Mme CLAVIER.- Quand il a le numéro de sécurité d'un de ses parents, il est rattaché, donc.

Mme SENECHAL.- C'est dans la définition de la Sécurité sociale, oui. Des enfants ont leur propre numéro à partir d'un certain âge.

M. LOUMEAU.- 16 ans. Ils sont toujours dépendants à 16 ans.

Mme CLAVIER.- On a tout entendu, 20 ou 21. Ce n'est pas évident.

M. DELAIRE.- C'était une de vos attentes. On a pu le préciser. C'est bon sur ce point ?

Mme SENECHAL.- Les effectifs en juin 2024. En ETP stagiaires, on a neuf contrats d'alternance, 229 CDI à temps plein et 19,75 CDI à temps partiel. En valeur absolue :

- 264 personnes contre 266 ;
- 26 temps partiels contre 27 ;
- 21 femmes et 5 hommes à temps partiel ;
- 255 CDI ;
- 194 hommes, 61 femmes ;
- 17 agents de maîtrise, 238 cadres, 9 alternants.

M. DELAIRE.- Par rapport à l'autre sujet, PSE, tableaux, ayez bien en tête que les alternants ne sont jamais comptabilisés dans la cible.

Mme SENECHAL.- Aucune entrée. Départ d'un CDI et d'un CDD. Le départ d'un CDI est une démission.

On n'a pas de contrats d'intérim. Entreprises extérieures, on a 31 entreprises, 18 hommes et 13 femmes, pour 386 jours de travail effectué.

Pour les sociétés extérieures de facturation, on a cinq sociétés qui nous ont facturés pour 308 jours.

Compte-rendu social de juin :

- 6 malades contre 6 en mai ;
- Un absent de plus de 30 jours, deux en mai ;
- 80 jours maladie contre 75 ;
- Pas de maternité ;
- Une paternité.
- 4 collaborateurs en invalidité 2^e catégorie ;
- Pas d'accident de trajet ;
- 6 visites médicales, 5 occasionnelles à la demande du médecin, et une visite classique périodique.

5. Situation financière du CSEE
--

6. LAC

Mme SENECHAL.- Situation financière : inchangée.

Mme FOULIE.- Il n'y a juste pas de CA en juin pour le LAC.

Mme BENIER.- Les sections, en septembre, continuent de vivre. Chaque section va s'adapter selon le PSE. Sachez que si vous vous inscrivez, la section s'engage à vous rembourser.

M. LOUMEAU.- Au prorata, attention !

Mme SENECHAL.- Oui, on ne va pas rembourser toute l'année.

Mme FOULIE.- Si la personne cotise en septembre et est licenciée en octobre, le prorata sera sur un mois.

Mme SENECHAL.- Oui, mais on permet à ces gens de quand même bénéficier des sections. On en discutait ce matin, on en reparlera au LAC : si les gens veulent s'inscrire et qu'elles sont licenciées ou démissionnent, si elles veulent continuer les activités, elles seront prises en compte au LAC. Elles garderaient leur statut pour l'année.

M. LOUMEAU.- Si, les années suivantes, elles ne sont plus à Casino, il y aura une majoration.

Mme SENECHAL.- Il y a tarif extérieur.

Mme FOULIE.- C'est normal de les laisser en interne cette année.

M. BO.- Si tu as le congé de reclassement, tu es à l'effectif.

Mme BENIER.- Je pense qu'il faut essayer de faire vivre nos sections.

M. DELAIRE.- Surtout en ce moment. Avez-vous d'autres questions ? *(Non.)*

On passe alors aux questions qui nous ont été posées.

7. Questions des élus relatives aux thèmes visés par l'article L.2312-5 du Code du travail

« Dans le Livre II, il est question de libellé de poste et plus de catégories professionnelles : pouvons-nous avoir les fiches de postes correspondant à ces libellés ? »
--

M. DELAIRE.- Effectivement, dans le Livre II, on est sur les postes, pas les catégories, qui sont sur le Livre I. On n'a pas de fiche de poste, aujourd'hui, rédigée sur les postes tels qu'ils apparaissent dans le Livre II. Pourquoi ? Matériellement on n'avait pas le temps de les établir. Les fiches de postes s'inscrivent dans une démarche de coconstruction avec la ligne managériale et les équipes, et vous-mêmes, élus, donc le mieux était de gérer l'organisation du PSE, pas d'avoir ce niveau de détails.

En revanche, c'est un chantier que l'on a bien en tête avec Irène. On en avait parlé, on avait souhaité que lors de l'entretien annuel puisse être proposée à chaque salarié une appellation CIGREF avec une fiche détaillée, qu'il puisse valider et amender avec l'ajout de compétence, que l'on n'a pas pu faire. On avait travaillé dessus, j'avais missionné deux personnes de la DSI sur ce projet, qui ont fait un gros job.

Néanmoins, bien qu'elles n'existent pas, on ne va pas se contenter de cela. Ce n'est pas une bonne pratique, de ne pas avoir de fiche qui représente la réalité des métiers, et cela dénote au moins sur un service informatique où les technologies changent et l'arrivée du *cloud* a bouleversé le paysage des métiers. Donc il y aura bien un chantier – je ne donne pas de date pour l'instant – de réalisation de fiches de postes pour chacun, avec le détail de ses missions, de ce qui est attendu. Dans la future organisation, bien que cela ne dépende pas de ma responsabilité, j'ambitionne un travail qui sera fait conjointement avec nos homologues de Monoprix et Franprix. Comme les équipes seront mises en commun, il faudra que l'on ait une base commune de travail.

Pour répondre précisément à votre question, les fiches n'existent pas à ce stade, donc je ne peux rien vous transmettre. Vous avez quand même, pour information – on vous l'avait présenté avec Irène –, sur l'espace RH de l'intranet, la cartographie des emplois, à laquelle vous avez librement accès. Elle date de 2011. On retrouvait les métiers classiques. On peut vous les montrer.

M. BO.- Ce n'est pas à jour.

Mme SENECHAL.- Non, c'est 2011.

M. DELAIRE.- Elle date, elle prend la situation telle qu'elle existait en 2011. 91 % des effectifs de cette filière étaient plutôt représentatifs : techniciens d'exploitation, ingénieur réseau, technicien support, ce sont des métiers qui existent toujours, même s'ils ont pu évoluer. Ingénieur système, analyse de projets.

Chef de projet, c'est un bon exemple. Mis à jour en 2014, certains ont été réactualisés. Il y a 170 personnes. On a vraiment affiné dans le Livre II, on n'a pas dit qu'il y a 170 chefs de projets au sein de la DSI, il y a plus de particularité. Je ne sais pas quel usage vous souhaitez en faire.

M. DUFAUT.- Il y aura une nouvelle organisation avec de nouvelles appellations. Des gens se disent qu'ils sont dans une équipe qui n'existe plus, ou qui sera transférée autre part, et qui se demandent quel sera leur travail ? Ils ont besoin de cette vision pour savoir s'ils veulent rester, s'ils feront quelque chose qu'ils veulent, ou si on va leur demander quelque chose dans lequel ils ne vont pas se sentir bien, et autant commencer à chercher tout de suite.

M. DELAIRE.- Cela rejoint ce que l'on disait sur les personnes à qui on a dit que l'on ne validait pas leurs dossiers. Cela ne signifie pas qu'ils restent ou démissionnent, il y a toujours la possibilité, mais avant de prendre la décision de démissionner, ils veulent savoir ce qui les attend chez Casino.

M. DUFAUT.- C'est pour cela que ce serait bien d'avoir les fiches de poste avant.

M. DELAIRE.- Je m'y engage, on le fera. La preuve, si on avait eu des fiches revues chaque année, comme c'est fait à la DSSI. Cela existe dans certains pôles de la DSI où c'est très bien fait. Il faudrait l'étendre à tout le service. On aurait moins galéré si on avait eu tout cela.

Ce qui peut être dit, c'est que les libellés – on a fait des choses transposables avec Franprix et Monoprix –, on a essayé de prendre en compte le métier réellement exercé. On peut dire que l'on est polyvalent. Oui, mais on ne peut pas avoir autant de libellés d'emplois que de salariés, ce n'est pas possible, il faut regrouper sur un socle commun.

M. DUFAUT.- Les gens veulent savoir c'est ce que l'on va leur demander de faire demain.

M. DELAIRE.- Je comprends la demande, mais à ce stade, on ne peut pas encore. Ce qu'ils me demandent, c'est si on peut organiser une réunion d'équipe pour savoir ce que l'on va faire demain, mais on est encore sur le cadre d'un projet de réorganisation. Je sais que c'est frustrant et que c'est long, et il faudrait avoir tout le détail, mais on est sur une procédure qui nous empêche de le faire. On ne peut pas aller à ce stade. Si on dit que demain on fera telle tâche, mais qui la fera ?

M. DUFAUT.- Vous nous avez dit que mon libellé de poste n'est plus chef de projet, mais gestionnaire applicatif. À quoi cela correspond-il, exactement ?

M. DELAIRE.- À ce que tu fais aujourd'hui.

M. DUFAUT.- Mais il y en a un autre qui a le même poste et qui ne fait pas le même métier que moi. Est-ce qu'on va me demander de faire le même métier que lui ?

M. DELAIRE.- À la marge. Les intitulés, agents de maîtrise, cadre fonctionnel, chef de projet informatique, cela englobait tout. Ils n'apportaient pas à chaque personne la perception de ce qui était attendu d'elle.

M. DUFAUT.- C'est ce que l'on attend avec cette nouvelle organisation. Vu que vous avez refait les libellés de postes, les gens veulent savoir ce que l'on attend d'eux.

M. DELAIRE.- Cela rejoint ce que disait Christopher tout à l'heure : il faut donner aux gens l'envie de rester sur ce projet. Comment on dit à des personnes que leur projet n'est pas validé ? On a bien conscience de tout cela.

Tu peux rassurer les personnes : s'il a été mis « gestionnaire *product owner* », demain on ne va pas lui demander d'être admin DBA. Quand Laurent a construit cette nouvelle organisation avec ses homologues, il y avait deux préoccupations majeures : sauvegarder le maximum d'emplois internes, en réinternalisant, et garantir une pérennité de services. Il fallait que l'on soit au rendez-vous des attentes des opérationnels. On ne va pas jouer à faire faire quelque chose de diamétralement opposé à une personne de la DSI.

« Dans cette période d'instabilité avec un fort potentiel de stress, certains managers font preuve d'un management trop oppressant. Pouvez-vous faire un rappel sur la bienveillance ? »

M. DELAIRE.- On avait eu, Carine notamment, des alertes, pour des tensions que vous pouviez ressentir ou qui étaient remontées par les équipes. On va faire un rappel, j'ai eu un échange avec Laurent et Christophe CHEVALIER et David à ce sujet. Je leur ai demandé s'ils avaient des alertes précises à remonter à leur niveau, ils n'en ont pas. On a bien conscience que la situation n'est pas simple, que chacun peut gérer, manager comme salarié, je ne cible pas que les managers. On peut avoir des crispations, des coups de sang, des moments où l'émotion prend le dessus. On va faire un rappel.

J'aimerais faire un point sur les dispositifs mis en place. La bienveillance, on a lancé les conférences du professeur RODET, qui étaient 90 % DSI et 10 % d'Amont. Il y avait une forte participation de nos équipes. On a lancé les formations pour les managers pour le management en période d'incertitude. On a fait le maximum pour les aider à traverser cette période, alors même qu'ils sont eux-mêmes concernés. Dites-vous toujours qu'ils sont salariés avant d'être managers.

En revanche, si vous avez, et j'insiste, des cas plus critiques, plus durs, de personnes qui explosent à cause d'une pression anormale dans le milieu professionnel, ou dégradé par rapport à une situation habituelle, des choses qui ne s'expliquent pas, il faut m'alerter le jour même. Dans l'instant, il faut une alerte, qu'il y a connaissance d'une situation anormale et à risque, et j'interviendrai le jour même. Je ne laisserai pas tourner une situation comme celle-là.

M. PACHOD.- Un de nos collègues élu, qui devait être avec nous aujourd'hui, est en retard sur pas mal d'actions, donc il est obligé de rester pour faire son travail. Il accumule, et s'il vient, il accumule plus. Ce n'est pas le manager qui est en cause.

Mme FOULIE.- La quantité de travail.

M. LOUMEAU.- Il a un manager. Son manager est cool, il te laisse ton autonomie, mais il se fait harceler par d'autres personnes qui lui disent quoi faire, son ancien manager. Il ne vient pas parce qu'il bosse, mais la priorité est ici, en tant qu'élu.

M. DELAIRE.- Il aurait souhaité venir et il n'a pas pu ?

M. PACHOD.- Je lui dis qu'ils n'ont pas d'ordre à lui donner, mais ce n'est pas normal qu'il se retrouve dans cette situation.

M. DELAIRE.- Effectivement, votre mandat est fait pour être utilisé.

M. LOUMEAU.- Il est professionnel, mais il a le « cul entre deux chaises ».

M. PACHOD.- Il sait que s'il ne fait pas ses actions, il sera « sanctionné » pour les évaluations. C'est une façon de parler, mais on va lui dire qu'il n'a pas fait dans les temps. C'est une sanction, quelque part.

M. LOUMEAU.- Et il a un manager direct, pas trois ou quatre. Il faut bien définir cela. Plein de gens viennent le voir pour lui demander de faire ceci et cela.

M. DELAIRE.- C'est un sujet que l'on avait eu à un moment dans l'équipe, ces situations diverses qui viennent de partout.

Mme FOULIE.- Normalement, tu as un point d'entrée, c'est le chef.

M. LOUMEAU.- C'est officiellement.

Mme FOULIE.- Quand tu as le N+2 ou le N+3 qui arrivent, tu ne peux pas vraiment leur dire non.

M. LOUMEAU.- Ce ne sont même pas ses supérieurs. C'est quelqu'un d'autre qui vient.

Mme SENECHAL.- Il peut parfaitement dire d'aller voir son manager.

M. LOUMEAU.- C'est sa faute, oui.

Mme SENECHAL.- S'il faut prendre chacun par la main pour lui dire quoi faire, non. Un manager te donne tes ordres. Si quelqu'un vient te demander de faire cela, et que tu ne peux pas le faire ou n'aies pas le droit, ou diverses raisons, tu en réfères à ton manager. Le mien est à côté dans son bureau, tu lui expliques la situation et c'est à lui d'intervenir.

Mme CLAVIER.- Ou alors il va voir le réseau des bienveillants, pour expliquer son mal-être.

Mme SENECHAL.- Pas sur l'organisation du travail.

Mme CLAVIER.- Si. Tu ne peux pas nier quelqu'un qui veut remonter un mal-être.

Mme SENECHAL.- Si tu veux, mais avant tout, si tu as des tâches que tu ne peux pas faire, parce que tu es *surbooké*, parce que tu ne t'en sors pas, ou diverses raisons, je suis désolée, avant d'aller voir la médecine du travail, tu as un patron, un manager.

Mme CLAVIER.- Il ne vient pas en CSEE parce qu'il a trop de boulot.

Mme SENECHAL.- Pourquoi ne l'a-t-il pas dit à son manager ?

M. PACHOD.- Il est en vacances.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord avec toi. Mais des gens n'arrivent pas à dire non.

(Discussions croisées.)

M. DELAIRE.- On touche à un autre sujet. Vos mandats, ce n'est pas le manager, mais moi, le responsable. Souvenez-vous des réunions auprès de vos managers, vous avez eu un entretien de prise de mandat. En tant que président du CSEE, je suis garant que vos mandats doivent se dérouler de la meilleure façon possible, que vous n'êtes pas entravés, etc. C'est moi, ma responsabilité.

Si une présence en CSEE est rendue impossible par un acte managérial, c'est une faute, et c'est à moi de la régler. Si, en revanche, je vais voir le manager, et qu'il n'a pas été sollicité, ce n'est pas la même chose. Je peux comprendre qu'il ne soit pas toujours à l'aise, mais venez me trouver. Souvent, je pense que l'on peut gérer les situations avant qu'elles ne se produisent. Après coup, c'est toujours plus compliqué.

M. PACHOD.- C'est l'exemple, c'est parce que cela arrive aujourd'hui que l'on en parle.

M. LOUMEAU.- Il a la pression, son manager ne le sait pas, d'autres personnes viennent lui demander des choses, il prend, et s'il ne le fait pas, cela va lui retomber dessus.

M. GARDE.- Le manager ne sait pas ou n'entend pas ?

M. LOUMEAU.- Il ne sait pas. C'est le problème.

Mme FOULIE.- J'envoie un mail quand c'est important.

Mme SENECHAL.- Je ne suis pas manager, mais reconnaissez que l'on dit toujours « le méchant manager », et quelques fois il suffit d'aller le voir pour qu'une situation se dégonfle. Il ne faut pas être contre le lien avec les managers, ils sont là. On aime ou pas, peu importe, mais c'est leur responsabilité aussi. Combien de fois on entend des gens qui ronchonnent qui disent « mon manager j'ai envie de lui dire ça. » Vas-y ! Tu n'es pas obligé de l'agresser, mais tu peux lui dire si des choses vont mal. Ils sont là pour aider, c'est leur métier.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord. Ce qui n'est pas normal est que des gens ne passent pas par les managers pour demander des choses.

Mme SENECHAL.- C'est au manager justement de taper du poing sur la table pour dire qu'il y a des règles.

(Échanges hors PV.)

M. DELAIRE.- Je le redis juste, Jean-Marc, tu as dit « *je ne suis pas psychologue* ». Il est vrai qu'élus n'est pas porter tout le poids du monde sur les épaules, mais il faut être à l'écoute des personnes et les orienter vers les bons interlocuteurs pour débloquer la situation. J'ai toujours été à l'écoute de ces situations, cela fait partie de mon travail. Le plus tôt on les traite, le plus on a de chances que cela se passe bien.

« Sachant que dans d'autres BU, le télétravail peut être fait 3 jours par semaine et sachant que nos accords télétravail peuvent nous le permettre, peut-on autoriser les collaborateurs de la DSI à passer à 3 jours de télétravail ? »

M. DELAIRE.- On a un dispositif spécifique par rapport aux JO pour nos collaborateurs parisiens. On a une souplesse.

Mme SENECHAL.- On est à quatre jours dans les épreuves.

M. DELAIRE.- Parce qu'ils ont une situation exceptionnelle avec les transports, c'est un peu la catastrophe pour eux.

M. LOUMEAU.- Donc quatre jours, c'est exceptionnel, mais trois jours pour nous c'est possible, alors ?

M. DELAIRE.- Non. Je parle des JO.

M. LOUMEAU.- Il y a eu des impacts aussi à Saint-Étienne.

M. DELAIRE.- Je ne ferme pas tout à fait la porte. J'ai eu des échanges avec des équipes liées à l'activité de magasins. Ils m'ont sollicité. Je ne suis pas prêt à étendre à l'ensemble de la DSI l'augmentation du télétravail, parce que le message que l'on a envoyé est que l'on a une forte activité, justifiée à la conservation de temps d'emploi, là où d'autres sont drastiquement touchés, sur des ampleurs totalement différentes.

L'activité existe, et on essaie même de faire des missions inter-DSI pour aller aider des directions sur lesquelles il y a des difficultés, où il y a eu des départs. On s'est un peu serré les coudes. Une partie de nos effectifs est en mission en BU ou d'autres service, comme pour la DAF ou le contrôle de Gestion, il y a encore des centaines de litiges à traiter pour la cession des derniers magasins. L'activité existe, donc.

Aujourd'hui, on maintient deux jours, hors JO. Je n'exclus pas qu'en septembre, on puisse, pour certaines directions, notamment celles exclusivement liées à l'activité magasins qui vont se tourner les pouces et regarder l'horloge tourner.

M. LOUMEAU.- On travaille tous pour les magasins.

M. DELAIRE.- On me dit qu'il y a tellement de boulot que l'on ne peut pas venir en CSE. La charge de travail n'est pas la même pour tout le monde.

M. LOUMEAU.- Tu travailles mieux chez toi.

M. DUFAUT.- Le télétravail, c'est du travail. Je ne vois pas comment on peut justifier de ne pas donner des jours de télétravail sur l'activité. On la fait ici et en télétravail. On ne peut pas justifier la non-validation d'un troisième jour sur une charge de travail.

Mme SENECHAL.- Alors pourquoi rajoute-t-on un troisième jour de télétravail ? Quelle est l'utilité ?

M. DUFAUT.- De mieux travailler chez soi. De ne pas être déranger les gens.

Mme CLAVIER.- On ne va pas revenir sur l'accord télétravail.

M. DELAIRE.- La question est que dans d'autres BU c'est passé à trois jours. C'est pour les équipes qui n'avaient plus aucune activité, ou très peu. On ne va pas les suspendre. Ils viennent pour attendre, donc on va augmenter un peu et ils restent à la maison s'il n'y a plus d'activité. Je ne mets pas en cause la nature du télétravail.

M. DUFAUT.- Nos accords de télétravail peuvent le permettre.

M. DELAIRE.- Ce n'est pas notre pratique.

M. DUFAUT.- Une pratique ça se change. On demande trois jours, on n'a jamais parlé dans la question, à la suite d'une baisse d'activité. On dit juste que nos accords le permettent, d'autres BU le font, et on demande si nous aussi on peut le faire ?

M. DELAIRE.- Si tu ne veux pas de contexte, c'est juste non.

M. DUFAUT.- Je veux un contexte de réponse, mais l'activité n'en est pas un.

M. DELAIRE.- Je te dis, ceux qui sont passés à trois jours avaient une baisse massive d'activité, et on s'est demandé l'intérêt de faire faire le trajet aux personnes pour ne pas avoir d'activité à leur confier. Si on est en mesure de le faire, autant augmenter un peu la possibilité du télétravail.

Je ne mets pas en cause qu'on travaille en télétravail. On en reparlera, je ne ferme pas la porte totalement, il y aura un sujet à la rentrée au moins pour certaines équipes. Puis il y a les congés, etc.

M. LOUMEAU.- Pour le télétravail, c'est toi qui tranches, ou tu en as discuté avec Laurent et d'autres ?

M. DELAIRE.- Oui, on le voit au quotidien.

M. LOUMEAU.- C'était pour savoir. Avec la chaleur, les gens passent une heure à rentrer chez eux, c'est problématique.

« À date, peut-on avoir le nombre de départs et l'impact sur les catégories professionnelles ? »

M. DELAIRE.- On a fait un tableau, je peux vous le présenter, mais on a mis des noms de personnes qui sont parties. On peut vous le montrer en cachant les noms.

Ici, on a repris toutes les catégories du Livre I, de la dernière négociation, le nombre de postes actuels et le nombre de postes supprimés. Cela permet de savoir si la catégorie est éligible au VAD. On prenait en compte les départs naturels par catégorie. Mathématiquement, cela nous donne les *slots* disponibles.

M. BO.- Qu'appelles-tu « départs naturels » ?

M. DELAIRE.- Les démissions, départs à la retraite. Les postes qui sont vacants. On les a notés là, on fait la soustraction. Moins deux, par exemple, il n'y a pas de suppression, donc la catégorie n'est pas éligible, mais il y a eu deux démissions, donc il y a deux postes vacants, donc il n'y a rien à faire en termes de dossiers.

Ici, en architecture d'exploitation, on a 13, un poste est supprimé, et on a un candidat.

M. BO.- Tu as la possibilité qu'une personne, un dossier, lève la main, et la colonne I, il n'y a rien de valide ?

M. DELAIRE.- C'est cela.

Mme CHARDON.- C'est quoi les cases rouges ?

M. DELAIRE.- Les refus, on va en parler.

Mme SENECHAL.- Je ne sais pas si le calcul est bon.

M. DELAIRE.- Pour hier, oui, je n'ai pas relevé la boîte mail ce matin. Ici, on a eu 11 dépôts de dossiers de VAD, 9 validés et 2 refusés.

Mme SENECHAL.- Là, il y avait trois *slots* et quatre candidatures.

M. LOUMEAU.- Pourquoi sont-ils en rouge ?

Mme SENECHAL.- Pour montrer qu'ils sont refusés.

M. DELAIRE.- Celui-ci, par exemple, est refusé. Il y avait bien un *slot* de disponible.

Mme FOULIE.- Il n'a pas été jugé valide ?

Mme SENECHAL.- Il y avait un départ naturel avant.

M. DELAIRE.- La catégorie est éligible, une démission intervient entre temps, donc plus de *slot* de disponible, donc le dossier est refusé.

M. BO.- C'est ce tableau que l'on voudrait avoir pour dire aux gens quand ils sont éligibles. On avait fait le travail, on avait essayé de mettre les noms dans les équipes, mais ce sont des suppositions. Quand ils viennent me voir, il y a 80 % de réponses positives. On connaît les équipes, on peut dire que vous êtes tous dedans, et c'est sûr. Pour certaines, on met une hypothèse qu'ils sont dedans, mais on n'est pas sûrs.

Quand ils nous demandent s'ils peuvent faire un dossier, avec un tableau comme celui-là, on pourrait répondre pour dire s'il y a possibilité ou pas. Côté support SAP, par exemple, il y a eu 3 validations et un

refus. Il ne faut pas qu'une quatrième personne vienne poser un dossier, ce n'est pas la même, il sera refusé. Pour la psychologie de la personne, ce n'est pas la peine qu'elle se fasse du mal à monter un dossier avec Alixio. C'est ce que l'on voudrait pour aider les salariés.

M. DELAIRE.- On l'a fait.

Mme SENECHAL.- La difficulté c'est de le maintenir à jour.

M. DELAIRE.- Je le fais au fil de l'eau. Je l'ai fait parce que l'on m'a demandé d'aller à la commission, mais je n'aurais pas la capacité de le faire. On avait déjà fait l'information, on avait pris les fichiers, je vous avais dit combien étaient sur les postes cibles, etc. Les VAD changent toute la donne. Pour nous, il est fait, je le partage ici.

Mme CHARDON.- La colonne G, c'est le nombre de postes supprimés ?

M. DELAIRE.- Les licenciements contraints.

Mme CHARDON.- Très bien. Et moins deux ?

M. DELAIRE.- Deux postes vacants, qui seront à la bourse à l'emploi.

Mme CHARDON.- Pas forcément des mouvements ?

M. DELAIRE.- Non. Là, par exemple, concepteur développeur, c'est une catégorie qui n'est pas concernée. Deux personnes ont démissionné. Cela ne change pas que l'on a bien besoin en cible de 16 concepteurs développeurs, donc on a bien besoin de deux postes en reclassement interne, qui pourront être proposés à l'ensemble des personnes du groupe qui feront l'objet d'un licenciement contraint.

Mme CHARDON.- Ils feront partie des IT.

M. DELAIRE.- Ce sont des métiers spécifiques, oui.

Mme CHARDON.- Si on arrive au moins, on arrive aux personnes qui font partie de la mesure de licenciement ?

M. DELAIRE.- Oui. Rien qu'hier j'ai eu sept ou huit. Je ne l'ai pas mis à jour parce que je n'ai pas le dossier. J'en ai déjà trois qui m'ont dit qu'ils se lancent, parce que justement elles n'attendaient pas mon retour, mais que l'on puisse se parler pour leur dire de le faire parce qu'il y a une chance que le dossier soit encore accepté.

M. DUFAUT.- Sur la catégorie gestionnaire d'application *power owner* logistique. Vous aviez un départ, mais il y a eu un départ naturel. Pourquoi garder un « oui » dans la catégorie ouverte ?

M. DELAIRE.- Au moment, l'état des lieux.

M. DUFAUT.- Il faut le changer.

M. DELAIRE.- Il faut comprendre. C'est ce que l'on a rajouté pour nous, pour participer aux commissions, mais l'état d'origine est la colonne A à D. Il ne reprend que les statistiques DSI. Je n'ai pas intégré la partie DCF, parce que je n'ai pas le niveau d'informations, je n'ai pas les données hors de mon périmètre. S'agissant de la DSI, cela m'a permis de dire qui est concerné ou non. Ce qui compte est là, les *slots* disponibles.

M. DUFAUT.- Normalement vous vous étiez engagés à refaire une information aux catégories professionnelles engagées, éligibles et non éligibles aux VAD. Dans votre nouvel envoi de mail, dans cette catégorie, il faudrait leur mettre non, pas oui, puisqu'il y a eu un départ naturel.

M. GARDE.- Non, c'est un DCF.

Mme CHARDON.- Avec DCF, cela peut ne pas être bon.

M. DELAIRE.- Cela reste bon dans le sens où que tu aies DCF ou non, ils restent une catégorie concernée avec un poste supprimé.

M. GARDE.- Cela veut dire que l'on refuse des départs volontaires sans prendre compte de DCF ?

M. DELAIRE.- Non. En commission il y a les DRH de DCF.

M. GARDE.- Fonction support SAP finances, s'il y avait un autre service DCF qui faisait la même chose et qui était aussi impacté, on aurait pu le prendre ?

M. BO.- Il y a trois catégories de la DSI qui sont communes avec DCF :

- Assistante administrative, où une personne est supprimée, en réalité elles seront une quinzaine de personnes et ils n'en gardent que deux ou trois ;
- Auditeur et auditrices, ils sont trois et seront à zéro, donc il n'y a pas de sujet ;
- La partie de gestionnaire administrative RH, où un certain nombre de personnes sont concernées à DCF, et ils en gardent beaucoup moins.

M. DELAIRE.- Ici, on dit que l'on a une personne. Si le poste est maintenu, il n'y a pas de suppression, donc je dis que pour mon périmètre, cette catégorie n'est pas éligible. En revanche, et on le sait, comme il n'y en a que trois, que c'est mutualisé, et il y a bien des suppressions dans les autres postes dans cette catégorie. C'est une question qui se pose.

Le matin même de chaque commission, mon tableau doit être parfaitement à jour, on fait un arrêté le jour de la commission. Je fais remonter mes éléments à M. BURON et il croise les données pour faire une compilation. On a repris la même forme pour que ce ne soit pas une usine à gaz. Il compile tout cela et le jour de la commission, on a les données claires. Quand on y est, comme j'ai les noms des départs, on peut être sûrs de ce que l'on dit.

M. BO.- On dit qu'il n'y a que trois catégories concernées, mais la partie gestionnaire administrative RH, il faut mettre oui, parce que si Irène postule pour un VAD, elle sera prise en compte comme la catégorie professionnelle le permet.

M. DELAIRE.- Tu n'as pas compris.

M. BO.- Si. C'est « éligible au VAD », en réalité c'est oui, elle peut partir. C'est la catégorie de la DSI qui reste, mais au niveau de DCF, il y a des suppressions de postes.

M. DELAIRE.- Dans la méthodologie, il ne faut pas y toucher, sinon on s'y perd. C'est une méthodologie, et je m'y borne, parce que l'on a trop souvent été dépassé. Ici on sait de quoi on parle, on s'y retrouve bien.

M. BO.- Je me suis permis d'aller voir l'assistante administrative, qui est seule, et son poste est supprimé. Elle a entendu qu'elle était licenciée. Cette catégorie est entièrement DCF, ils gardent quelques personnes

dans cette catégorie. Au niveau de DCF, ils gardent deux ou trois personnes, donc elle ne sera pas licenciée directement, il y aura le critère d'ordre.

J'ai préféré la rassurer en lui disant qu'elle ne sera pas licenciée automatiquement. Elle a la possibilité de l'être, mais elle peut se retrouver dans une BU de DCF Amont ou DA. Comme marqué là, la personne en poste peut être reclassée dans la catégorie DCF. Les auditeurs passent de trois à zéro, donc il n'y a pas de question.

Mme CHARDON.- Une question, au risque de me répéter : la liste des gens par catégorie sera communiquée mi-août ?

M. DELAIRE.- Je ne prends plus d'engagement dessus. Cela dépend de si l'accord va être signé, avec le Livre I, s'il y a une volonté de le transmettre comme cela, je ne sais pas.

M. BO.- M. BURON dit bien qu'il n'y a pas volonté.

M. DELAIRE.- Je l'assume au niveau de la DSI. Je ne me vois pas ne pas répondre en entretien. Toutes les personnes qui m'ont demandé, je ne donnais pas les informations confidentielles, mais quand on me questionne, je lui dis qu'elle est dans une catégorie avec tant de suppression, et on en est là aujourd'hui. C'est l'information que je donne. Qu'il puisse avancer. Le reste, je ne suis pas autorisé à le faire encore, je ne peux pas aller plus loin dans la communication. En tout état de cause, j'ai pris la peine de partager cela avec les personnes qui me questionnent sur le sujet.

M. BO.- Je regrette, toi tu as le « beau rôle », on vient te voir et tu leur donnes le renseignement. Nous on a le « mauvais rôle », parce que la personne vient vers moi, et au pire je lui dis que l'on pense qu'il peut être dedans, et il y a risque d'erreur, ou on ne peut rien lui donner.

Toi tu donnes l'information officielle oralement, et nous on ne peut pas, parce que l'on n'a aucune information.

M. DELAIRE.- Tu voudrais que je dise pareil ?

M. BO.- Non, mais si on a la même politique que toi, si quelqu'un vient, qu'il y a un poste ici, et il peut postuler pour les volontaires. Avoir à peu près le même niveau d'informations pour donner le même niveau aux gens. Si on dit « va voir la RH », on est pris pour des cons.

Mme CLAVIER.- Et 200 personnes vont débouler dans ton bureau.

M. BO.- Je voulais que l'on partage comment on peut faire pour partager l'information. Si tu nous dis qu'il ne faut le donner qu'oralement, on s'entend, on le fait oralement, et on tient le même discours que toi. Comme cela on est pris pour des élus.

M. DELAIRE.- Des personnes que je reçois, il n'y en a pas une – et je vous le garantis, vous avez ma parole – à qui je ne fais pas le laïus sur le fait que tout cela est fait avec les élus, qui travaillent dur sur le sujet. C'est l'introduction que je fais à chaque fois, et je le pense. Je ne veux pas avoir le « beau rôle », au contraire. Je vous le dis, je tiens à ce que ce soit reconnu auprès des équipes, parce que vous avez été dans la bonne dynamique à la DSI : tout le fruit de ce travail est fait ensemble. Je le répète à chaque fois.

En revanche, je vois hier en rentrant de congé tout ce qui est accumulé, je ne peux pas juste leur dire d'aller voir Alixio et se débrouiller. Donc sans briser le niveau de confidentialité qui m'a été demandé, je voulais au moins renseigner la personne à ce sujet. Comment je peux vous aider à mieux renseigner ?

M. BO.- Dans la colonne D, tous les « non », tu sais que les gens ne sont pas concernés par le PSE. Tous ceux qui viennent nous voir, on pourrait leur dire qu'ils ne sont pas concernés.

M. DELAIRE.- Dans le premier mail, on n'a pas nommé la catégorie, mais tu vois dans le mail, si on avait dit que vous appartenez à la catégorie X ou Y, on prendrait ceux qui appartenaient à cette catégorie et ce serait fait. Comme on n'a pas fait cette appellation, les personnes ne savent pas dans quelle catégorie. Des gens ont réussi à s'identifier, mais officiellement, non.

M. BO.- On a nos hypothèses.

M. DELAIRE.- Et elles sont bien avancées.

M. BO.- On a des trous, des gens nous demandent pourquoi on les a mis là. On dit que l'on pense que, mais c'est tout.

M. DELAIRE.- La commission, vos collègues élus qui participent, c'est une demande formulée. On est un petit cercle à avoir le niveau d'information, à part Alixio. Je vais réfléchir rapidement sur quel niveau supplémentaire on peut vous donner pour que vous puissiez répondre.

M. BO.- C'est la demande des salariés de savoir s'ils sont concernés ou non, s'ils peuvent faire leur dossier. Quatre personnes me l'ont demandé hier.

Mme FOULIE.- On l'avait dit.

M. DELAIRE.- Je n'ai pas de difficulté à faire des entretiens ensemble. S'ils veulent qu'un élu participe, c'est possible, et vous êtes quelques-uns à être bien mieux au fait de ce qui est négocié que moi. Si tu veux, à chaque fois que l'on me demande les rendez-vous, je peux demander si un élu peut être présent pour participer à l'échange.

Si on reprend votre question, 11 dossiers, 2 refusés, 9 validés, à date pour les VAD. Pour les départs naturels, à stade, on est à 13.

Mme FOULIE.- Il faudra qu'on les enlève.

M. BO.- Pas tous.

Mme SENECHAL.- Cela dépend si dans le slot, si on est en négatif ou pas.

M. DUFAUT.- Il reste 26 postes à libérer.

Mme SENECHAL.- Sécurité opérationnelle, par exemple, il y a eu trois départs, donc on est à zéro.

M. BO.- Donc il n'y aura pas de poste vacant.

M. DELAIRE.- Sauf s'il y a d'autres démissions.

M. DUFAUT.- Donc il reste 26 postes à libérer à la DSI ?

M. BO.- Dans les 26, tu as 4 vacants. Tu as 22 concernés au PSE, et 4 vacants.

M. PACHOD.- Un éclaircissement : ce n'est pas 11, c'est 11 moins 2.

M. DELAIRE.- Il y a eu 11 candidats, dont 9 validés et 2 refusés.

M. LOUMEAU.- Il y a combien de démissions ?

Mme SENECHAL.- 13 départs naturels, avec les retraites.

M. LOUMEAU.- Il reste 24 personnes.

Mme SENECHAL.- Au 1^{er} Aout, on a 11 démissions et 2 retraites.

M. LOUMEAU.- Ils font partie, ou pas, des catégories professionnelles impactées par le PSE.

M. DELAIRE.- Oui, « ou pas », parce que l'on a eu des démissions avant.

M. LOUMEAU.- Si les gens partis ne sont pas dans les catégories professionnelles impactées, des gens vont partir dans celles impactées.

M. DELAIRE.- Oui.

M. LOUMEAU.- Donc il y aura des créations de postes.

M. DELAIRE.- Oui, ce sont les postes vacants. C'est du reclassement interne.

Mme CLAVIER.- Donc à date, on en a deux ?

M. DELAIRE.- Non, quatre. Deux concepteurs développeurs et deux chefs de projet. Chef de projet, souvenez-vous, il y avait eu un long débat au 1^{er} ou 2^e atelier. Jean-Marc avait sorti le dossier que vous aviez.

M. BO.- Il y en avait 25.

M. DELAIRE.- On avait dit que c'est une catégorie non impactée. On avait subi le fait que DCF, hors DSI, ait mis beaucoup de monde dans cette catégorie et beaucoup en suppression. Nous, on a besoin de tous les postes, et avec ces rajouts, il est possible que des salariés de DSI soient touchés. Je ne sais pas ce qu'il s'est passé dans les négociations, cela a dû être revu.

M. BO.- C'est vous. Vous avez transféré des chefs de projet en libellé de métiers. C'est marqué dans le Livre II.

M. DELAIRE.- On ne parle pas de la même chose.

M. BO.- Non, vous avez bien magouillé pour les mettre dans les libellés métiers en gestionnaires d'applications, pour les garder.

M. DELAIRE.- On ne parle pas de la même chose.

M. BO.- Si, des libellés métier dans le Livre II.

M. DELAIRE.- Je te parle de DCF Amont ou autres, des emplois mis au sein de cette catégorie.

M. BO.- Oui, mais comme par hasard, il y avait 16 informatiques et on n'est plus qu'à 12. Donc il y en a 4 qui ont disparu.

M. DELAIRE.- Ce n'est pas le même sujet. J'ai dit que l'on subissait des postes mis dans les catégories et que cela nous fragilisait.

Mme CHARDON.- Sur cette catégorie, vous n'avez pas eu de demandes de départ volontaires, sinon cela aurait été problématique ? Vous auriez pu dire oui jusqu'à jeudi, et finalement être un non.

M. DELAIRE.- Oui, en négociation, c'est figé.

Mme CHARDON.- Oui.

M. DELAIRE.- Avant on était un peu à risque, oui. Maintenant, cela ne devrait pas arriver.

Mme CHARDON.- Donc il n'y a pas eu de cas de personnes qui ont demandé avant dans cette catégorie ?

M. DELAIRE.- Non.

(Discussions croisées.)

M. LOUMEAU.- Il y avait des responsables qui ne l'étaient plus.

Mme SENECHAL.- Ils sont là. Il y a six modifications de contrat.

M. LOUMEAU.- Il n'y en avait pas un en réseau ?

M. DELAIRE.- Il est là.

M. LOUMEAU.- C'est dans la catégorie responsable, OK. Donc il y a tout dans ce tableau.

M. DELAIRE.- J'ai essayé de tout mettre.

M. LOUMEAU.- C'est très bien. Tu peux le partager, ou pas ?

M. DELAIRE.- Non. Vous ne vous rendez pas compte du niveau d'information que je vous donne, là.

M. LOUMEAU.- Il n'y a pas de secret. Ce n'est pas nominatif.

M. DELAIRE.- Je vais faire la demande.

Mme CHARDON.- Si des personnes viennent nous voir, je peux les conseiller pour savoir comment jauger la situation. Des gens n'imaginent pas le niveau d'information.

M. DELAIRE.- Tu peux lui dire que tu peux être présent, l'accompagner, si cela la rassure.

Mme CHARDON.- Si elle savait qu'elle était dans une catégorie, cela aiderait. Il y a des gens qui viennent nous voir en pensant que cela ne sert à rien.

M. DELAIRE.- Tu peux passer ce message, bien sûr.

M. LOUMEAU.- On peut savoir pourquoi les dossiers en rouge ont été refusés ?

Mme SENECHAL.- Ils sont arrivés trop tard.

M. LOUMEAU.- C'est parce qu'il est venu trop tard.

Mme SENECHAL.- Il y avait trois postes supprimés, il y a eu quatre dossiers. On a appliqué les critères.

M. DELAIRE.- On avait cette catégorie 18, 3 suppressions. L'ensemble de la catégorie a reçu le mail les informant qu'ils sont concernés. On avait trois *slots*. Première commission, un dossier, une seconde commission, un dossier, et une troisième commission, deux dossiers. Il restait un *slot* pour deux dossiers.

Alixio a présenté les deux, de la même nature professionnelle, puis il y a le critère de la retraite et l'embauche. Les deux étaient sur un projet d'embauche externe. On avait mis le critère d'âge, dans l'éventualité où il y a deux dossiers pour une place, et que les projets sont de même nature, c'est l'âge qui départagera en favorisant le candidat le plus âgé. Ici, on est à trois ans prêts.

M. LOUMEAU.- Si une personne présente maintenant un dossier pour reprendre un Vival, tu le refuses ?

M. DELAIRE.- Oui.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas logique. Tu devrais recevoir tous les dossiers, ne pas les valider, et attendre une certaine date pour les valider ou non.

M. DUFAUT.- C'est déjà ce qu'ils font.

Mme FOULIE.- Non, une fois validé, c'est validé.

M. BO.- Pour remettre le contexte : le VAD a été créé pour DCF, pas la DSI. Il y a eu des demandes de VAD pour que les effectifs, à 90 % dégagés, on ne leur laissait pas la possibilité de partir en formation en septembre. On leur disait que s'ils ne pouvaient pas avoir la validation en juillet, ils ne pouvaient pas s'inscrire pour les cours en septembre. Donc on a privilégié.

M. LOUMEAU.- Les formations, ce n'est pas un CDI. Quelqu'un en vacances, il est plombé parce qu'il n'a pas fait son dossier ? Ce n'est pas juste.

M. BO.- Pour l'historique, c'était pour aider les gens pour les formations.

M. LOUMEAU.- Je suis d'accord, mais là ce n'est pas une formation, c'est un CDI qui va ailleurs. Il faut faire attention.

M. DELAIRE.- Cela soulève un sujet, et on se l'est dit : la notion de premier arrivé, premier servi, pose un sujet.

M. LOUMEAU.- Rien ne nous empêche de garder les dossiers pour dire que l'on va donner une réponse au 1^{er} septembre.

Mme SENECHAL.- Si les gens sont embauchés début septembre ?

M. DELAIRE.- Ceux qui participent aux négociations ont les statistiques. Quand tu as un service avec 90 ou 85 % de départs, ils sont sur autre une approche. Eux se disent qu'ils sont 20, et il y en a 2 qui restent. On n'est pas sur les mêmes ratios. Pour eux, il est urgent de pouvoir se positionner.

M. LOUMEAU.- Les gens n'ont pas l'information, ou doivent se bouger rapidement pour déposer leur dossier.

M. DELAIRE.- On leur a dit, tout cela, on a été clair à ce sujet. Je suis d'accord avec toi, c'est délicat. On est en PSE, on est là pour trouver des solutions qui fonctionnent.

M. DUFAUT.- Pour qu'il y ait moins de licenciements à la fin. On était partis de 48 postes à supprimer, on en est à 26, pour l'instant.

M. BO.- 22.

M. DELAIRE.- On était à 51 postes supprimés, dont 3 vacants, dont 48 personnes, donc oui, cela avance. Bien entendu, on est toujours dans la notion de projet. On soufflera quand ce sera derrière nous. Dans certaines équipes, ils savent qu'il y a un poste. Leur collègue a pris un VAD pour une formation ou autre.

M. LOUMEAU.- La logistique, c'est pareil ?

Mme SENECHAL.- La démission a pris le *slot*. C'est le jeu. Quelqu'un a démissionné.

M. LOUMEAU.- Il a posé son dossier et ne peut plus partir ?

Mme SENECHAL.- Oui.

M. DELAIRE.- Le seul cas de figure, mais on ne peut pas refaire l'histoire. Je m'étais engagé, et je l'ai fait, d'annuler et décaler tous les rendez-vous, dès lors qu'on a parlé du VAD côté Easydis. Xavier BERGER, le DRH d'EasyDis, m'a dit qu'il pensait à ce sujet, donc j'ai stoppé net les entretiens, parce que je savais que les personnes étaient sur une optique de démission et ne pouvaient pas attendre. Dans ces personnes, il y a des VAD, qui auraient remis leur démission. Dès lors que la démission est acceptée par l'employeur, c'est effectif et on n'en parle plus.

M. LOUMEAU.- D'accord.

M. DELAIRE.- C'est ce que l'on a trouvé pour vous donner un peu de visibilité. Je vais demander l'autorisation de vous le transmettre.

Départs volontaires / volontaires anticipés : Existe-t-il un droit de rétractation ? Si oui, de combien ? Avec quelles formalités ?

M. DELAIRE.- On résonne toujours sur les cas pratiques, c'est imagé. Une personne fait partie d'une catégorie impactée, il y a des *slots* disponibles et elle dépose un dossier de VAD, et la commission valide son dossier. Il est informé le jour même ou le lendemain, il reçoit un mail disant que la commission a validé. On a toujours fait le jour même.

Mme FOULIE.- Je crois que c'est la loi.

M. DELAIRE.- Nous, le jour même, c'était réglé.

M. BO.- Non. Celui refusé, jusqu'à hier soir, il m'appelait.

M. DELAIRE.- Je l'ai reçu hier.

M. BO.- Le jour même c'était lundi.

M. DELAIRE.- Il y avait le mail.

En tout cas, la commission valide le dossier. La personne peut toujours dire, avant la signature de son avenant, qu'elle se rétracte. Ce n'est pas un couteau sur la gorge, il y a un entretien, on lit l'avenant et on le détaille. Il y a un droit de rétractation à ce moment. Même si le dossier a été validé, la personne n'est pas obligée de signer.

Plus tard, dès lors que l'administration du travail aura validé le plan dans son ensemble, et que l'on ouvrira la phase de départ volontaire, toutes ces personnes devront reconfirmer la volonté de partir. Elles peuvent revenir sur leur décision et réintégrer leur poste à ce moment. Ce sera courant septembre.

Mme SENECHAL.- Il y a deux ou trois semaines de validation par la DREETS.

(Discussions croisées.)

M. DELAIRE.- Pour vous dire comme cela a été rédigé : « *Il est rappelé qu'il appartiendra au salarié de réitérer sa candidature à un départ de poste volontaire dans le cadre du PSE, et de confirmer à la société qu'il remplit toujours les conditions pour en bénéficier, préalablement à la conclusion de la convention de rupture à l'amiable.* »

Il y aura bien une phase. La personne peut dire qu'elle ne confirme pas et revient.

Mme SENECHAL.- C'est là que vient la réponse avenante : « *Le salarié ne remplit plus les conditions pour en bénéficier.* » Le collaborateur doit confirmer que son projet est confirmé, à savoir qu'il est toujours en CDI et n'a pas rompu sa période d'essai, ou que sa formation existe toujours. Il doit confirmer qu'il peut toujours bénéficier des dispositions. C'est peut-être simplement une déclaration sur l'honneur, mais c'est bien présent.

M. BO.- Avant qu'il refasse sa confirmation, vous le relancez, ou il doit faire l'effort à une date ? S'il oublie ?

M. DELAIRE.- Je ne sais pas.

M. BO.- S'il oublie, cela arrive.

Mme BENIER.- On lui donne 15 jours, est-ce qu'il aura la possibilité d'avoir cette date ?

M. DELAIRE.- Oui, ce sera fait. Je me posais la question matérielle. Dans le cadre de la signature des avenants de suspension de contrat, on récupère le PC, etc. C'est la norme. Je me suis demandé comment on va continuer de communiquer avec ces personnes. Lorsqu'ils remplissent le dossier auprès d'Alixio, ils doivent donner leur mail personnel, pour pouvoir continuer à communiquer et leur communiquer des informations.

Je ne prends pas l'engagement, c'est plutôt de la négociation. Ce qui est prévu, ce sont les plans de validation par la DREETS. À l'égard des personnes déjà en VAD, j'imagine qu'il y aura un mail pour leur dire que le plan a été validé, donc on confirme l'ensemble des dispositions. La phase de départ volontaire va commencer à compter de telle date, vous avez jusqu'à telle date pour confirmer votre souhait. Je pense que cela va se passer ainsi.

Mme BENIER.- Aujourd'hui, lors d'une rupture de contrat, vous ne récupérez pas le matériel ?

Mme FOULIE.- C'est une suspension.

M. DELAIRE.- Si. Comme on récupère, ils n'auront plus accès aux communications de DSI.

Mme SENECHAL.- Ils vont couper les droits, donc ils seront joignables autrement. On récupère le matériel, oui.

Départs volontaires / volontaires anticipés : Combien de dossiers de départs anticipés ont été déposés ? Combien ont été acceptés ? Combien ont été refusés ? Pour quels motifs ?

M. DELAIRE.- On a déjà vu ces sujets.

Départs volontaires / volontaires anticipés : Peut-on mettre à disposition des collaborateurs la présentation sur les départs volontaires anticipés ?

M. DELAIRE.- Non, on ne peut pas la diffuser. En revanche, pour ceux en amphithéâtre, c'était un concert, vu les téléphones. Je n'ai pas vu de réaction de Mme DAUBINET ou de M. BURON, comme l'a demandé Laurent lors des organisations. Cela a été largement partagé. La position que je dois vous communiquer c'est de ne pas transmettre cette présentation.

M. BO.- Elle n'est pas confidentielle.

Mme FOULIE.- Cela met juste les conditions et les modalités.

M. DUFAUT.- Mais la remonter ? Pour ceux qui n'ont pas pu la voir ?

M. DELAIRE.- Vous l'avez ? Vous pouvez donner les informations dedans, mais pas le document.

Mme CHARDON.- Comment peut-on dire aux gens de prendre la décision de prendre un départ volontaire sans avoir toutes les informations nécessaires à cette prise de décision ?

M. DELAIRE.- On parle des documents.

Mme CHARDON.- On parle de l'instant T, mais on sait que quand tu fais une réunion d'une heure, tu ne retires pas toutes les informations. Pourquoi faire prendre une décision ? Si tu as une décision à prendre, tu es censé avoir toutes les informations.

M. DELAIRE.- Si on sort de cette salle, en moins de 30 secondes, on trouve des personnes qui l'ont sur le téléphone.

Mme CHARDON.- Oui, mais tu as encore des questions. Évidemment que c'est diffusé, mais on peut avoir oublié ou avoir des questions.

M. DELAIRE.- Ce n'est pas logique, mais c'est comme cela.

Mme CLAVIER.- Quand on a reçu l'invitation pour cette information, de Stéphane BURON, des collègues m'ont demandé s'il y avait bien des départs volontaires. Ils ne savaient pas qu'il y avait des conditions.

M. DELAIRE.- Vous avez eu l'information parce que vous êtes élus en CSE. On était même contents du timing, la réunion était tombée juste après le CSE. Forcément, tous les salariés ne savent pas, l'objet de cette réunion était de leur présenter les conditions du dispositif.

Mme CLAVIER.- Des départs volontaires anticipés. La réflexion portait sur l'existence même de ces départs volontaires.

M. DELAIRE.- Les calendriers ont été montrés.

Mme CLAVIER.- Des gens manquent d'informations.

M. DELAIRE.- En tout cas, vous avez le droit de répondre aux questions ou orienter vers moi.

Départs volontaires / volontaires anticipés : Pourquoi exclure le statut d'autoentrepreneur des départs volontaires, alors qu'ils sont plus de 2,715 millions en France, en 2023 ?

M. BO.- La question est venue trop tard. La négociation l'a fait. Le statut d'autoentrepreneur est pris en compte dans les départs volontaires anticipés.

M. BOUR JAMES.- Sous acceptation.

M. BO.- Oui, sous acceptation de la commission, mais ce n'est plus exclu.

M. DELAIRE.- J'ai une réponse officielle : *« Le statut d'autoentrepreneur n'est désormais plus totalement exclu. Il est possible de l'intégrer sous réserve d'une dérogation accordée par la commission. La volonté est pour certains d'avoir des dossiers sécurisés et viables dans le temps. »*

Le sujet a évolué au fil de la négociation. C'est vrai que cela m'a beaucoup été demandé, sur le domaine de l'IT il y a des statuts en *freelance*.

Départs volontaires / volontaires anticipés : Extrait du Livre I : « La formation longue doit être d'une durée minimale de 300 heures », peut-on baisser à 100 heures ? Exemple assistante maternelle : 120 heures.

M. DELAIRE.- Pareil, il y a une évolution dans le bon sens, selon moi. Cela a été validé avec les membres du CSEC.

Mme CLAVIER.- C'est combien ?

M. BO.- Officiellement, on ne le sait pas encore, ce n'est pas écrit. Entre 100 ou 120 heures.

M. BOUR JAMES.- Cela dépend de la formation la plus petite certifiante.

M. DELAIRE.- Ils ont dit que cela n'a pas de sens d'exclure sur un motif d'heures, alors qu'une formation permet d'avoir une certification.

M. BO.- C'est bientôt, la veille qu'on avait fait la réunion de préparation avec cet exemple. On a pu demander, les formations d'assistantes maternelles c'est 120 heures. M. BURON n'a pas pu nous contredire, on a amené un argument précis.

M. DELAIRE.- Cela va dans le bon sens.

M. BOUR JAMES.- Cela a été dur.

M. DELAIRE.- Oui, mais cela montre que la négociation permet d'atterrir sur des choses bien.

M. BOUR JAMES.- Il faut le pousser aux derniers retranchements.

M. DELAIRE.- On précisera lorsque l'on sera certain du nombre d'heures. Il faut retenir que c'est moins rigide. C'est plutôt une bonne nouvelle.

Dans les salaires mensuels de référence, il faut bien prendre tout ce qui est soumis à charges (gratification, bonus, astreintes, etc.), ce qui correspond à la définition juridique. Est-ce bien ce qui a été pris en compte ?

M. DELAIRE.- On en a parlé tout à l'heure.

M. BO.- On en a parlé en début de séance, oui.

M. DELAIRE.- Que l'on récapitule pour être au clair sur tous les points, je reviens vers vous pour le document à vous partager.

Calendrier des réunions 2024

Mme SENECHAL.- CSEE Extra la semaine prochaine.

M. DELAIRE.- Oui, notez-le bien. Probablement mercredi, il faudra confirmer avec Quentin. L'ordre du jour, on mettra les points classiques pour voir si vous avez de nouvelles questions, mais surtout, on va parler de l'actualisation du DUER en lien avec le PSE. Mercredi matin, donc, si on est OK avec Quentin.

Il y a d'autres demandes ? *(Non.)*

(Échanges hors PV.)

M. DELAIRE.- On a déjà eu des retours de la DREETS dans le cadre des validations de Franprix, on a déjà eu deux validations.

M. TRESCARTES.- Ils attendent le retour.

M. DELAIRE.- Sur les premiers dossiers soumis à la DREETS, c'est validé, bonne nouvelle. En revanche, on ne peut pas ignorer les observations émises en cours de procédure. Il y en a une, je pensais être en règle, mais, en fait, non : la DREETS demande que le DUER soit actualisé conformément à la loi. Je pensais que l'on avait parfaitement rempli cette obligation en février, avec une consultation au mois de mars, mais en fait non, et cela risque de bloquer avec la DREETS le moment venu.

Elle attend que l'on se pose ensemble pour informer et consulter sur l'actualisation du DUER en lien spécifiquement le PSE. Le travail est déjà partiellement fait dans le Livre IV, mais il faut que l'on en parle.

M. GARDE.- C'est au minimum une fois par an, ou à chaque problème de l'entreprise.

M. DELAIRE.- Oui. S'il y a un accident du travail ou autre.

M. GARDE.- Une demande de maladie professionnelle, un accident de travail, tout ce qui peut avoir un lien doit faire l'objet systématique d'une mise à jour.

Mme SENECHAL.- Il doit être mis à jour si vous estimez qu'il doit l'être.

M. GARDE.- Ce n'est pas si l'on estime. C'est du moment où il se passe quelque chose, on doit être convoqués pour mettre à jour le DUER. Ce sont les informations qui nous ont été transmises.

M. TRESCARTES.- Pour modifier ou contrôler.

M. DELAIRE.- On a la commission SSCT.

M. DELAIRE.- Merci à tous, bon appétit.

La séance est levée à 13 heures 00.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, fluid strokes that form a stylized, abstract shape.