

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

Présents :

Pour la Direction :

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

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



ORDRE DU JOUR :

1. Recueil d'avis 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
2. Recueil d'avis du CSEE sur les conséquences de la réorganisation et des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (« Livre IV »), conformément aux articles L. 2312-8 et L. 1233-28 du Code du travail
3. Point d'information sur l'Accord collectif majoritaire portant sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société DCF du 20 août 2024 (« Livre I »)
4. Recueil d'avis du CSEE sur les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement, conformément à l'article R. 1233-17 du Code du travail
5. Point d'avancement sur l'activité de l'EIC - Point sur le nombre de salariés ayant pris contact, répartition par type de projets, etc.
6. Point d'avancement sur les départs volontaires anticipés et les reclassements externes anticipés



La séance est ouverte à 13 heures 12, sous la Présidence de Monsieur DELAIRE.

M. DELAIRE.- Merci à tous pour le document, au moins nous sommes carrés.

Comme vous le savez, nous allons avoir pas mal de votes.

(Il est procédé à l'appel.)

M. DELAIRE.- La réunion vient clôturer la procédure de quatre mois que nous avons initiée le 7 mai, qui est imbriquée avec la procédure du CSEC.

Aujourd'hui, c'est officiellement le recueil de vos avis sur les différents points, notamment le Livre II, le projet de réorganisation, le Livre IV sur l'aspect des conséquences sociales. Nous avons également prévu de vous faire un point d'information à la suite de la signature de l'accord majoritaire. Je vous l'ai transmis en même temps que l'ordre du jour et nous ferons un focus sur les mesures phares de l'accord, et également, comme nous nous y étions engagés, un point sur l'Espace Info Conseil et le suivi, spécifiquement pour la DSI, des départs naturels ou des VAD en cours ou d'ores et déjà validées.

1. Recueil d'avis 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

M. DELAIRE.- Même si Jean-Marc n'est pas encore arrivé, je vous propose de commencer directement par le recueil de votre avis sur le projet de réorganisation, le Livre II. C'est la raison pour laquelle Laurent s'est joint à nous, car cela concerne le futur du service. Souhaitez-vous faire des remarques préalables ?

M. DUFAUT.- Nous avons une déclaration à faire.

« Avis du CSEE de la DSI sur les aspects relatifs aux conditions de travail dans le cadre de la réorganisation de la société DCF »

Rappel des missions du CSEE et de l'obligation de résultat de l'employeur en matière de préservation de la santé et de la sécurité des personnels

Les représentants du personnel du CSEE rappellent les missions du CSEE issues de l'article L.2312-9 du Code du travail, afin de bien situer le cadre dans lequel ils inscrivent leur avis sur le projet de réorganisation. Ces missions sont les suivantes :

1° Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail, afin de faciliter

l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Pouvoir susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

C'est dans cet esprit que les représentants du personnel au CSEE ont analysé le projet de réorganisation.

Par ailleurs les représentants du personnel rappellent que selon l'article L. 4121-1 du Code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Enfin, les représentants du personnel au CSEE rappellent que l'employeur a des obligations en matière de santé et de sécurité au travail, en indiquant que suite à l'évaluation des risques :

« L'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. » - (Art L 4121-3)

C'est en ayant à l'esprit l'ensemble de ces rappels que les représentants du personnel au CSEE formulent l'avis ci-après.

1/ Les représentants du personnel élus du CSEE attirent la vigilance de la direction sur les impacts de ce projet sur les conditions de travail

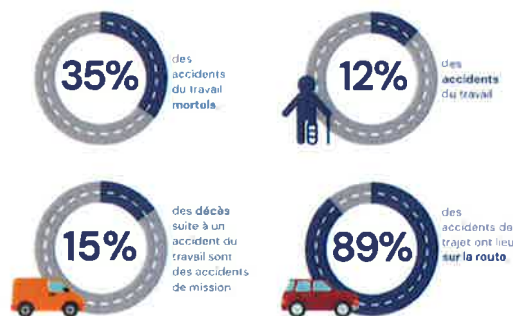
Appréciation globale

- La réorganisation à venir est conséquente, et massive en termes de suppressions de postes.*
- Les représentants du personnel déplorent le manque de vision globale au niveau du groupe et ses liens avec DCF pour se faire un avis sérieux sur le fonctionnement futur de l'entreprise. La vision des synergies entre entités est encore limitée, laissant penser à une volonté manifeste de sacrifier DCF. Les possibilités de synergie sur la DSI, les achats, les appro, ou encore l'exploitation sont insuffisamment exploitées dans le cadre du projet.*
- Les salariés rencontrés ont un fort attachement à l'entreprise et au groupe. Devoir quitter DCF constitue un changement que bon nombre n'avaient pas anticipé. Certains s'interrogent sur leur capacité à se repositionner en externe. La peur du chômage est bien présente.*
- La restructuration en cours interroge les salariés sur son opérationnalité : permettra-t-elle de relancer DCF et d'assurer son devenir ? Les salariés sont trop souvent dans le flou quant à la manière*

dont le travail dans leur service va évoluer. Il y a un vrai besoin de donner des perspectives sur l'efficacité et la pertinence de l'organisation qui permettrait sa pérennisation.

- Aujourd'hui les salariés doutent de leur avenir professionnel. Il y a des craintes que d'autres restructurations et réorganisations soient engagées à moyen terme.
- L'effectif cible déterminé dans le PSE est le fruit d'une étude assez éloignée des situations de travail. Il est donc à prendre avec prudence. Ainsi, il y aura des situations où le décalage entre les effectifs prévus et la charge de travail à passer soient tel que les conditions de travail en soient dégradées.
- Le risque routier est exacerbé dans le projet de réorganisation pour ce qui concerne toutes les fonctions itinérantes. C'est un risque professionnel majeur qui n'a pas été pris en compte dans l'évaluation des risques faite par l'employeur.

Source INRS - 2023



- Le sens au travail est altéré à différents niveaux
 - o Tout d'abord par le fait qu'il y a la période transitoire à gérer. Il faudra assurer la décroissance de l'activité, décliner une nouvelle répartition des tâches, mettre en œuvre la nouvelle organisation. C'est un moment particulier qui peut fragiliser psychologiquement les salariés.
 - o Ensuite, il y a le fait d'être sur des activités qui perdent en intérêt et en contenu de tâches.
- La qualité du travail sera dégradée pour certaines activités du fait des choix de restructuration.
- Des salariés sont en concurrence pour un même poste en étant sur des niveaux hiérarchiques différents. Cette situation met les salariés en tension et ajoute du mal-être.
- Voir ses collègues partir, devoir faire face à une nouvelle organisation, apprendre de nouveaux processus de travail, etc., sont autant d'éléments qui fragiliseront les personnes restant en place quand bien même elles conservent leur emploi. Certains pourraient développer un mal-être, voire un syndrome du survivant amenant à un sentiment de culpabilité, de perte de confiance.
- Face à ces risques professionnels, l'employeur n'a pas été à la hauteur de la situation. Les salariés sur le terrain et dans les magasins, sont insuffisamment informés sur leur devenir. Cela aggrave le mal-être et la souffrance des salariés.

Sur la DSI

- 20% des postes supprimés, des perspectives de mutualisation plus étoffées que dans d'autres directions.
- Toutefois, au-delà de la mutualisation, le projet ne propose pas de perspectives claires en termes de convergences réelles entre équipes issues de DCF et des autres sociétés. L'organisation cible

positionne côte à côte des équipes issues des différentes sociétés et propose finalement assez peu de mixité réelle.

- Les conditions de partage des responsabilités et des activités, le développement de polyvalence au sein des futurs services, restent hypothétiques au sein du projet. Ce sont pourtant des éléments indispensables pour la réussite de convergences effectives tout en maintenant de bonnes conditions de travail.
- Ces imprécisions laissent planer des risques sur la pérennité de la future organisation, cela place les salariés dans une situation d'incertitudes fortes.
- L'absence d'analyse de la charge de travail réelle est également très préjudiciable pour la pertinence de l'organisation cible et la qualité des conditions de travail des personnes qui resteront, par exemple, pour tous les métiers dédiés au suivi de la production.
- Enfin, les incohérences entre l'organisation cible, le fonctionnement actuel, et les catégories professionnelles aggravent les inquiétudes des salariés, avec la crainte d'une iniquité de traitement face aux licenciements.

2/ Les représentants du personnel élus du CSEE demandent à la direction de mettre en œuvre les actions de prévention suivantes :

- Avoir une vision complète sur les orientations stratégiques de DCF et du groupe. Il est nécessaire d'organiser une info/consultation du CSEE sur ces sujets.
- L'employeur doit démontrer sa volonté d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise. Les représentants du personnel au CSEE seront vigilants sur ce point.
- Mettre en place une Commission de suivi de la QVT dans le cadre du déploiement de l'organisation cible
 - o Point trimestriel par direction
 - Évolution des effectifs : sorties, entrées
 - Évolution de l'activité économique
 - Mise en œuvre des changements prévus par service
 - Arrêts maladie par service
 - Accidents du travail
 - Sorties d'effectif par motif
 - Nb de sollicitations de la cellule d'écoute
- Intégrer le risque de surcharge pour les fonctions suivantes :
 - o Dans la période transitoire et de mise en œuvre du PSE : les RH, support GMNS, tous les CSP devant apprendre de nouvelles manières de faire, les approvisionneurs, les agréés, les personnes en maintenance, infrastructure à la DSI, etc.
 - o À moyen terme : les chargés de travaux, les personnes en maintenance infrastructure à la DSI, etc.
- Accompagner sérieusement la montée en compétence du centre de relation clientèle pour que le travail se passe le mieux possible pour les salariés.

Pour la DSI :

- o Présentation à la réunion d'octobre 2024 du schéma directeur des SI pour le Groupe et pour DCF, puis présentation des convergences d'activités de la DSI et d'évolution des compétences qui en découlent.
- o Présentation des activités prises en charge par les prestataires informatiques côté MPX, FPX et DCF

- *Présentation du séquençement des départs des prestataires et des actions de reprise d'activité avec les effectifs restants sur MNP, FPX et DCF.*

Le CSEE attend des réponses à l'ensemble de ces points.

Pour toutes ces raisons, le CSEE rend un avis négatif sur le projet de réorganisation. »

M. DELAIRE.- Merci à tous. Nous prenons note des points, notamment sur la partie dont tu as fait la lecture, Pascal. Je ne prends pas d'engagement, naturellement, à ce stade, de pouvoir apporter les réponses dans les délais souhaités, mais je comprends le sens derrière ces demandes, naturellement. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous sur ces sujets-là. Je pense que cette déclaration n'appelle pas de réponse générale. Nous en prenons note.

(Arrivée de M. BO à 13 heures 26.)

M. DELAIRE.- Nous avons longuement échangé avec Laurent. Nous souhaitons souligner la contribution et le professionnalisme que vous avez pu avoir durant toute la procédure. Pour vous comme pour nous, c'étaient des procédures nouvelles, nous n'étions pas préparés et nous n'avions pas le souhait de les mener, mais nous soulignons le fait que malgré les petits différends que nous avons pu avoir à certains moments, c'est toujours resté orienté vers le bon fonctionnement des services et la bonne représentation des salariés. Et nous tenions à vous en remercier.

Y a-t-il d'autres remarques, au-delà de cette déclaration, d'autres questions ?

Jean-Marc, on ne t'a pas remplacé, tu prends bien part au vote.

M. BO.- J'espère que tu ne m'as pas remplacé !

M. DELAIRE.- Nous avons eu un quiproquo ce matin sur les arrivées décalées. C'est pour être bien clair.

M. BO.- Je viens exprès cet après-midi.

M. DELAIRE.- Nous prenons note de tout cela et nous ne manquerons pas d'y revenir. Merci à nouveau pour ces quatre mois de travail collectif. Malgré tout, il y a quand même de véritables avancées dont on peut se satisfaire. Je vous propose de passer au vote.

Irène, peux-tu ré-énoncer les noms des votants qui participent au vote ?

Mme SENECHAL.- Valérie BENIER, Nicolas BERTIN, Jean-Marc BO, Quentin DUFAUT, Catherine LUCAS, Pascal PACHOD, André PAUVISSE-VATRA, Stéphane PETIT, Laurent TARQUINIO.

M. DELAIRE.- La consultation sur le projet de réorganisation Livre II.

Mme SENECHAL.- Il doit y avoir 10 avis.

M. DELAIRE.- Avis défavorable ? 10. Pas d'abstention, pas d'avis favorable.

Avis défavorable à l'unanimité des voix exprimées.

M. DELAIRE.- Je vous remercie.

Pour être bien sûr, comme il y a eu du mouvement entre ce matin et cet après-midi, nous sommes aujourd'hui sur la consultation d'un établissement appartenant à DCF. Vous le savez, tout est imbriqué. Demain, c'est la Direction des appros et DCF Amont qui consulteront leurs instances sur les mêmes points que nous aujourd'hui.

Il est prévu que chacune de ces instances, avec la contribution des Secrétaires, adresse, dès l'issue des réunions, des extraits de PV à la Secrétaire et au Président du CSEC, pour que le vote puisse valablement se tenir le 5 septembre au niveau de l'instance CSEC. Nous vous demanderons donc de signer l'extrait de PV à l'issue de la réunion, pour être bien OK sur le déroulé de la procédure de façon générale.

M. BO.- Qu'y a-t-il le 10 septembre ? J'ai vu dans le calendrier que j'ai une réunion le 10 septembre.

C'est autre chose ou c'est le même ?

M. DELAIRE.- Nous en avons parlé ce matin, je te le refais. C'est une bonne remarque. Nous avons appris qu'il valait mieux refaire deux fois plutôt qu'une sur ces sujets.

Nous avons calé cela avec Quentin, avec l'ensemble des Secrétaires des différentes instances, mais également avec les sociétés de sténotypie qui nous accompagnent, car nous avons un enjeu à fournir le plus rapidement possible les procès-verbaux des réunions de consultation, la nôtre, celle du CSEC le 5 septembre, à l'administration du travail. Car c'est à réception des PV signés par les Secrétaires, approuvés en séance, que devrait démarrer ce qu'on appelle la complétude du dossier. À défaut de transmettre ces PV, l'administration considérera que le délai de 15 jours ne commencera pas à courir. Plus on tarde, plus on décale derrière la mise en œuvre des départs volontaires et l'ensemble du calendrier.

Nous avons fixé le 10 septembre, car nous nous sommes mis d'accord avec la société pour avoir le PV dans ce délai. Nous n'aurons pas le temps de faire de relecture préalable. Nous la ferons collectivement en séance. Mais l'idée est que, le 10 au soir, nous le transmettions sur RUPCO, l'espace de partage de documents, pour que nous soyons finalisés côté DSI.

Avant de passer aux autres consultations, nous avons deux points à vous présenter. Un point d'avancement sur l'activité de l'EIC et un point d'avancement sur les départs volontaires anticipés et les reclassements externes anticipés.

Pour ceux qui étaient là ce matin, ce sera de la redite, mais il faut que cela apparaisse. Nous allons le passer rapidement.

5. Point d'avancement sur l'activité de l'EIC - Point sur le nombre de salariés ayant pris contact, répartition par type de projets, etc.

Mme SENECHAL.- 4 626 entretiens planifiés. 3 785 entretiens réalisés. Ce qui fait une moyenne de trois entretiens par salarié. Et nous avons 841 entretiens planifiés.

Sur la droite, on voit la répartition des projets envisagés. Il est intéressant de voir comment les salariés ont souhaité se positionner. Création d'entreprise : presque 6 %. Départ en retraite : 3,5 %. Formations longues certifiantes : 6,38 %. Mobilité interne : 9,64 %. Nouvel emploi salarié : 21,5 %. 41 % de projets professionnels en réflexion. Et 12 % qui n'avaient pas de projet identifié. Par rapport aux derniers éléments d'août 2024, il y a eu plus de 172 demandes de rendez-vous, 224 rendez-vous réalisés, et 52 rendez-vous planifiés en moins.

En synthèse, pour DFC, il y a eu 1 424 salariés qui ont eu un rendez-vous réalisé ou planifié. Il y a un distinguo entre DCF et magasin. 959 collaborateurs ont demandé au moins un rendez-vous sur 1 486 qui étaient éligibles. Nous avons rappelé ce matin que, dans les éligibles, nous mettions tous les collaborateurs concernés dans une catégorie professionnelle. Ce n'est pas le nombre de départs, mais au vu des catégories, si une catégorie avait 30 personnes, 30 personnes étaient éligibles à ce process.

Cela signifie qu'à date, 50 % de l'effectif éligible a pris rendez-vous avec ALIXIO. Nous faisons remarquer ce matin que beaucoup de gens avaient fait la remarque pour laquelle ils attendaient de voir quels seraient l'accord signé et les mesures d'accompagnement pour, peut-être, se positionner. Il y aura peut-être plus de rendez-vous maintenant que les gens savent les conditions d'un éventuel départ et peuvent plus se projeter et se positionner par rapport aux diverses conditions.

M. BO.- Une question. Je ne sais pas si vous l'avez abordée ce matin. Les salariés attendent l'accord du PSE et les primes. Avons-nous le droit d'en parler ou attendons-nous la validation de la DREETS ? Jusqu'à maintenant, vous nous l'avez imposé en disant que tant que la validation de la DREETS n'était pas faite, on n'en parlait pas trop. L'accord PSE a été fait, mais on attend toujours la DREETS. Pouvons-nous divulguer les mesures d'accompagnement des salariés ? Est-ce toujours confidentiel ou pas ?

M. DELAIRE.- Cela circule déjà un peu. Le tableau a déjà tourné. C'est une bonne chose en soi, car on sait que c'est le contenu de l'accord. Cela permet aussi à certaines personnes de prendre une décision éclairée.

On sait que l'accord est majoritaire et doit rentrer en vigueur, sous réserve que la DREETS valide. Nous devons respecter le timing le plus court pour que la validation arrive le plus tôt possible et la communication se fasse. Nous travaillons d'ores et déjà sur des éléments de communication qui puissent, de la façon la plus pédagogique possible, éclairer les salariés sur l'ensemble des mesures.

Comme annoncé ce matin, il est prévu des réunions d'information collective, format Geoffroy GUICHARD, animées dès lors que les processus d'information consultation seront clos, à partir du 10 septembre. Je prends des réserves sur les dates. Notamment par Stéphane BURON. Pour commencer à évoquer les mesures. Il ne va pas diffuser l'accord, mais essayer de donner des bribes d'informations, avec pédagogie. Commencer également à expliquer la mécanique d'envoi du questionnaire de recueil d'informations au personnel, pour, le moment venu, être en mesure d'appliquer correctement les critères d'ordre.

Plusieurs réunions, et suffisamment de créneaux pour que chacun puisse y participer.

6. Point d'avancement sur les départs volontaires anticipés et les reclassements externes anticipés

M. DELAIRE.- Sur le second point d'information, nous sommes allés un peu plus loin qu'habituellement. Nous avons mis les statistiques sur les VAD et REA. Un rappel de la nuance. VAD : il y a des postes supprimés au sein de votre catégorie, mais pas la totalité. Et REA : l'intégralité des postes de votre catégorie est supprimée. Nous avons mis les statistiques pour l'ensemble des branches qui composent DCF.

Spécifiquement, pour la DCI, 14 VAD validés. 16 candidatures et deux refus, pour les raisons évoquées. Deux dossiers en cours, qui seront étudiés lors des futures commissions des 2 et 9 septembre.

M. TRESCARTES.- C'est arrêté au 20 août ?

M. DELAIRE.- Non, cela prend en compte la commission du 28.

Je ne sais pas si cela appelle des questions ou des remarques de votre part. En tout cas, cela vous donne la vision globale. Cela montre aussi que, s'agissant de la DSI, le dispositif a semblé séduire un certain nombre de collaborateurs. Et au vu des entretiens que j'ai pu avoir sur les dernières semaines, en tout cas depuis la signature de l'accord, je suis convaincu que d'autres dossiers seront déposés.

M. DUFAUT.- Nous sommes la seule branche où il y a eu des refus ?

M. DELAIRE.- À ce stade, oui.

M. BO.- Parce que nous sommes la seule branche où il n'y a pas beaucoup de départs.

M. DELAIRE.- Oui, c'est un effet mathématique. Et nous avons un niveau d'employabilité assez fort sur les métiers IT, sous ton contrôle, Laurent. C'est aussi un effet qui joue : une capacité plus forte à retrouver du travail sur le marché que d'autres métiers, plus éloignés.

M. DUFAUT.- Par rapport aux effectifs de chaque branche, quand on regarde le nombre de départs, nous ne sommes pas mal placés, quand même.

M. BALLET-THOUBLE.- On peut dire qu'il y a eu plus d'anticipation des équipes DSI.

Est-ce parce que l'employabilité est un peu plus forte pour nos métiers, parce qu'un peu plus génériques ? Cela joue aussi, forcément. Tu as raison.

M. TRESCARTES.- On ne compte pas à l'intérieur les personnes parties, qui ont démissionné. Il y en a quand même eu quelques-uns.

M. DELAIRE.- Il n'y a pas eu d'évolution depuis les dernières statistiques. Uniquement pour la DSI, nous sommes sur le même chiffre que la dernière fois, nous avons 14 départs naturels enregistrés (démissions, retraits) et 14 VAD validées.

M. TRESCARTES.- Certains ont démissionné, car ils ne pouvaient pas faire autrement que démissionner. Pour ces personnes, c'est quand même différent.

M. DELAIRE.- Nous préférons cette solution. Mais c'est très personnel. Vous vous souvenez de ce que nous nous étions dit à l'époque. Dès lors qu'il y a eu les premiers échanges avec la DREETS indiquant qu'il nous serait préconisé de mettre en place un dispositif VAD, j'ai stoppé la réception des démissions. J'avais pris cet engagement en instance : je n'allais pas accepter les démissions des personnes alors que, potentiellement, une semaine plus tard, je serais en mesure de leur proposer un accompagnement social plus intéressant.

Et nous avons tenté de faire de la rétention, notamment parfois dans des catégories non impactées, mais c'est un choix personnel. C'est parfois le déclencheur du fait que des personnes ont envie de changer de profession, de se rapprocher, de faire un projet familial.

Pour rappel, sur les 14 départs naturels enregistrés à ce stade pour la DSI, cinq concernent des catégories non concernées par des suppressions d'emplois. Dit autrement, nous avons à ce stade cinq postes vacants qui seront proposés sur la phase de reclassements internes. Pour aller plus loin, ce sont les catégories de chef de projet informatique, concepteur développeur et fonctions supports SAP finances.

M. BERTIN.- J'ai vu deux VAD refusées à la DSI. Pour l'un, il n'y avait plus de place, mais pour l'autre, quelle est la raison ?

M. DELAIRE.- Pas éligible au départ. Ce sont les deux mêmes raisons.

M. LOUMEAU.- Premier arrivé, premier servi.

M. DELAIRE.- Si nous avons eu des dossiers refusés par manque de place, c'est quand les dossiers étaient déposés concomitamment. Nous avons un slot dispo et deux dossiers déposés et présentés à la même commission. Pas moyen de faire différemment, sauf à privilégier un salarié. Donc, les deux ont pu défendre leur souhait de candidature jusqu'au bout.

Aujourd'hui, cela n'aurait pas vocation à se représenter, puisqu'ALIXIO dispose à tout moment du bon niveau d'information sur le nombre des slots disponibles. Si une personne souhaite être candidate, mais il y a déjà suffisamment de dossiers déposés, ALIXIO aura l'honnêteté de lui dire non : *« À ce stade, il n'est pas possible pour vous de déposer un dossier de candidature. »*

Très bien.

M. DUFAUT.- Mais il peut encore arriver que deux personnes déposent ?

M. BALLE-THOUBLE.- Oui, et il y aura toujours les critères de départage.

M. DELAIRE.- Oui, même sur la phase de départs volontaires.

M. BO.- Normalement non, on recherche que cela n'arrive plus.

M. DELAIRE.- Mais tu ne vas pas dire à une personne *« je veux déposer, je suis prioritaire par rapport à toi »*. Si les deux le font en même temps, cela peut arriver.

M. LOUMEAU.- Dans la messagerie, il y a toujours un dossier avant l'autre. Tu prends le premier.

C'est comme cela que cela marche.

M. DELAIRE.- Cela peut quand même se présenter.

M. LOUMEAU.- Si quelqu'un a déposé son dossier une heure après, c'est trop tard.

Mme SENECHAL.- Non, c'est à la commission que cela se décide.

M. BALLE-THOUBLE.- Il y a deux sujets.

Là, on analyse des départs anticipés. C'est « premier arrivé, premier servi ». Et le jour où la commission a statué sur deux dossiers dans la même catégorie, on a appliqué les critères de départage. Ils n'ont pas été déposés à la même minute, mais on a statué le même jour. Maintenant que l'on va rentrer dans l'application du PSE, quand on va analyser les dossiers de départ volontaire, ce n'est pas une question de jour, il y a une phase pour déposer ces dossiers. Quand on analysera, à la fin de cette phase, les différents dossiers, on sera peut-être amené à appliquer des critères de départage validés ensemble.

Nous avons appliqué une fois les critères de départage sur les départs anticipés, car il y avait concomitance sur la commission d'analyse des dossiers. C'est un cas assez rare, mais qui peut arriver. Et à partir d'octobre, nous aurons une phase de dépôt des dossiers, puis nous analyserons tout en appliquant les critères de départage.

M. BERTIN.- Il y a encore deux commissions les 2 et 9 septembre. Cela signifie-t-il qu'à partir du 9, nous arrêtons, car nous aurons déposé le dossier à la DREETS, il n'y aura plus de départ anticipé après le 9 ?

M. DELAIRE.- Il peut y avoir des dépôts jusqu'au 1^{er} octobre. C'est ce qui a été déclaré par la commission lors de la réunion de lundi. Deux dates ont été fixées pour que ce soit parfaitement précis. Les membres de la commission ont été interrogés, avec les membres de la Direction présents, car nous avons de plus en plus de cas de démarrages de suspensions de contrat à un moment où nous pourrions être sur la phase de départs volontaires. Est-ce du VAD ou du départ volontaire ? Forcément, plus on avance dans le temps, plus on se rapproche de ces échéances.

Il a été acté que nous acceptons les dépôts de dossiers de candidatures VAD jusqu'au 1^{er} octobre et nous acceptons les mises en œuvre de VAD jusqu'au 15 octobre inclus, mais pas postérieurement. À l'exception des retraites, car il n'y a pas de suspension du contrat.

M. BERTIN.- Quelqu'un qui a une formation qui commence le 16 octobre sera obligé de faire un départ volontaire ?

M. DELAIRE.- Oui.

M. BERTIN.- Cela risque d'être juste.

M. DELAIRE.- S'il commence le 16, on suspend le 15. Cela irait.

M. LOUMEAU.- Pas mal de gens sont partis. Avec les vacances, il n'y a pas eu de passage de compétences. Cela devient critique dans certaines équipes.

M. BALLEST-THOUBLE.- Il y a deux sujets. Concilier la reconversion du salarié avec la pérennité du fonctionnement du service. Ce n'est pas simple.

M. LOUMEAU.- Non. Dans certaines équipes, ils sont un peu dans une situation critique. Notamment côté Stéphane MELOT deux sont partis coup sur coup. Pour le passage des compétences, il n'y a pas de relais, c'est un problème. L'un était là depuis 30 ans et l'autre depuis quelques années, mais il y a deux personnes en moins.

M. DELAIRE.- Oui, tu as raison, et c'est quelque chose que nous prenons en compte.

M. BALLEST-THOUBLE.- Dans son dossier, le salarié donne une date de départ souhaitée. Nous essayons, dans la mesure du possible, d'y répondre favorablement. Mais il y a une discussion, car si la personne part quand plus personne ne peut prendre son relais, c'est délicat. Mais on ne peut pas lui demander de rester trois mois de plus...

Je partage. Les collaborateurs partis en départ anticipé ont tous joué le jeu de transmettre. Les gens ont voulu partir en transmettant leurs connaissances et en s'assurant que ce soit, dans la mesure du possible, bien transmis. Personne n'a dit : « *Je pars et j'oublie tout* ». Les gens ont été très pros jusqu'au bout, il faut le souligner. Mais il est compliqué de concilier les deux : on laisse l'opportunité au collaborateur de partir plus tôt, mais on a aussi besoin de s'approprier ses connaissances.

Chaque fois, cela a été une discussion intelligente avec les personnes concernées, elles ont bien joué le jeu. Nous aurions sans doute préféré que ce soit un peu plus longtemps, mais c'était dans l'équilibre du souhait du collaborateur et du besoin du service, tu as raison.

M. DELAIRE.- Cela a même été le cas sur les départs naturels, les personnes qui ont fait le choix de démissionner le moment venu. Nous avons systématiquement réussi à trouver un compromis entre écourter le préavis, car une promesse d'embauche commence, et ne pas partir trop vite, trop tôt, et déstabiliser l'équipe. Cela mérite d'être souligné.

M. BO.- Comment s'organiser pour que deux dossiers n'arrivent pas en même temps à la commission de validation, quand ce sont des personnes d'une même catégorie ? On doit pouvoir le gérer avec ALIXIO.

Il y a eu des cas avec deux personnes pour une place. Sans nommer la personne, elle était dans un état lamentable quand elle a su qu'elle était refusée. J'ai passé deux jours après les vacances, la personne était au ras des pâquerettes. Si l'on peut éviter que les gens soient dans cet état psychologiquement. Il faudra réfléchir à l'organisation à mettre en place. Pour moi, c'est plus ALIXIO qui doit gérer le problème.

Si je monte un dossier de volontariat, une personne de mon équipe ne doit pas arriver le même jour pour monter le même dossier. Il doit y avoir un délai entre les deux. ALIXIO doit trancher et dire : « *Vous êtes le deuxième, vous êtes refusé avant la commission de validation.* » Pour éviter le risque psychologique et moral. Si ALIXIO dit que ce n'est pas possible, la personne acceptera plus que d'attendre le résultat de la commission de validation : « *Dans ton critère de partage, tu as deux ans de moins que l'autre.* » C'est ce qui est arrivé avec les personnes de SAP. La personne me disait : « *À deux ans près d'ancienneté, je pouvais partir à sa place.* » Moralement, il était au ras des pâquerettes. Si l'on peut éviter d'arriver à la commission de validation avec deux dossiers d'une même catégorie, on peut y arriver.

M. DELAIRE.- On ne peut pas occulter le côté psychologique. Quand tu commences à t'engager et à te projeter sur autre chose, le refus d'arriver un peu trop tard est difficile à encaisser, il faut le digérer. Et pour le cas que vous évoquez, que je connais bien, comment on se reprojette dans la cible demain. Maintenant que j'ai réussi à séduire un nouvel employeur, j'ai une promesse d'embauche, les termes ont été négociés et je me visualisais dedans. Parfois, j'ai déjà communiqué à ma famille et à mes proches. Et finalement, je reprends mon emploi, sans savoir de quoi il sera fait.

Tu as raison, c'est difficile. Mais à ce stade, la mécanique avec ALIXIO est qu'il a pour consigne d'accepter toutes les demandes de rendez-vous en vue de constituer des dossiers de VAD dès lors qu'il reste un slot disponible à minima dans la catégorie. C'est la consigne. Nous ne leur demandons pas de faire de filtre, car nous avons négocié au niveau du CSEC des critères de départage. Il n'y a pas que l'âge. Il y a la nature du projet. L'embauche CDI vaut mieux que la création d'entreprise et la reprise d'un SPAR. Nous avons fixé ces critères. ALIXIO, qui est une ressource extérieure à l'entreprise, ne peut pas prendre ce rôle. C'est à la commission paritaire de veiller à la bonne application des critères.

Il y a un slot dispo. ALIXIO reçoit le lundi un salarié qui souhaite faire une formation longue et certifiante. On constitue le dossier, qui passera à la commission de vendredi. Le mercredi, un autre salarié vient avec une embauche CDI. Si on ne l'accepte pas, on lui fait perdre une chance, alors que son projet est prioritaire par rapport à une formation longue dans les critères définis.

Même si je comprends le désarroi que cela peut générer chez certains, nous nous exposerions à beaucoup de contestations : « *J'avais plus de points, la commission n'avait pas eu lieu, comment se fait-il que l'on n'ait pas pu me présenter ? Il y a une perte de chance.* » Il faut faire attention, car, parfois, en voulant bien faire, on pourrait générer des situations de perte de chance encore plus démobilisatrices pour les salariés.

M. BO.- Il y a côté RPS et côté... Il faut trouver une frontière.

M. DELAIRE.- Il aurait fallu une commission par jour, en fait. Dans un monde idéal, un fonctionnement idéal, je ne veux pas faire de caricature, mais il aurait fallu une commission par jour pour statuer dès lors que l'on a un dossier.

M. LOUMEAU.- Tous les jours, de 9 heures 10 heures.

M. DELAIRE.- Cela mobilise beaucoup de monde.

M. LOUMEAU.- De manière à informer les gens des équipes aussi : il y avait un slot, il est pris, c'est terminé.

M. DELAIRE.- Je ne veux pas minimiser, car j'ai vu le salarié et je sais ce que cela peut générer, mais nous sommes le seul service concerné par des refus. N'oublions pas d'avoir un regard très large sur la situation de DCF et n'oublions pas les catégories où l'on a des ratios de suppressions que tu connais bien.

M. BO.- Il y a des effectifs à 80 % qui disparaissent.

M. LOUMEAU.- Cela n'a rien apporté à 50 % des cas, un a démissionné. Quand tu veux vraiment partir, tu es parti.

M. BO.- Ce n'est pas ce que je dis, c'est l'état moral et physique qu'il avait après. Au téléphone, cela a duré une journée avec moi. Jean-Paul, une demi-journée. Tu essaies de reconforter la personne et, à la fin, tu lui dis : *« Tu as échoué dans le volontariat anticipé, tu n'as plus qu'à démissionner. »* Mais dans le langage employé : *« Tu t'en rends compte, j'avais monté mon dossier, je pensais que cela marcherait, j'avais fait des efforts »*... Moralement, il a chuté complètement.

M. TARQUINIO.- Ce sera la même chose pour ceux qui auront préparé un dossier depuis le mois de juin et qui, d'un seul coup, se retrouveront bloqués parce qu'il n'y aura plus de slot.

M. BO.- C'est pareil. Comment gères-tu les slots quota plein pour le moment ? À la suite du document que tu nous as envoyé, je l'ai retravaillé avec les départs volontaires. Dans les concernés, les impactés, nombreux sont ceux qui sont quota plein. Les gens sont-ils informés ? *« Ne fais plus de dossier, le quota est plein. À moins de démissionner... »*

M. DELAIRE.- C'est ce que nous disions tout à l'heure. Aujourd'hui, nous n'avons pas fait une nouvelle communication en disant : *« Vous apparteniez à une catégorie concernée. Du fait du lancement du dispositif VAD, il y avait trois suppressions, nous avons trois dossiers. Donc, vous n'êtes plus concerné. »*

Pourquoi ne le faisons-nous pas ? Si tu te souviens de la mise en œuvre du PSE, nous aurons la phase de départs volontaires dès lors que la DREETS aura validé le plan. Il faudra réinterroger les personnes en VAD pour qu'elles confirment leur volonté de quitter l'entreprise pour mener à bien leur projet. Il n'est pas du tout impossible que nous ayons des personnes qui, à ce moment-là, fassent le choix de réintégrer l'entreprise, car cela leur est permis. Par exemple, un salarié qui a commencé une formation, ou un emploi, et ce n'est pas du tout son truc. J'espère que nous n'en aurons pas, que chacun aura de la réussite dans ses projets, mais c'est possible.

Comme les dossiers VAD ne seront pérennes qu'à partir de la phase de départs volontaires, c'est délicat de le dire. En revanche, ALIXIO a le même niveau d'information que celui que je vous ai communiqué, ils savent précisément, pour chaque catégorie, combien il y a eu de départs volontaires, de dossiers VAD et de dossiers en cours. Ils savent donc dire à un salarié : *« À ce stade, vous faites partie d'une catégorie concernée, votre catégorie demeure concernée, mais en l'état actuel des choses, je ne peux pas prendre votre dossier de candidature, car nous avons eu suffisamment de départs, naturels ou VAD, par rapport au nombre de suppressions. »* Et là, c'est clair, ALIXIO a été parfaitement briefé sur le discours à tenir.

M. LOUMEAU.- Oui, mais je ne sais pas si c'est leur rôle.

M. DELAIRE.- Attention, nous ne sommes pas sur la phase de départs volontaires, nous sommes sur un dispositif anticipé qui devait permettre aux collaborateurs de ne pas louper le coche d'une formation ou d'un emploi.

M. LOUMEAU.- Il serait bien que la RH informe les salariés de la situation, non pas au jour le jour, mais d'où nous en sommes en fonction des slots disponibles par équipe.

M. DELAIRE.- Mais nous le faisons. Mon planning est essentiellement dédié à cela, à recevoir les personnes qui souhaitent savoir s'il reste des slots dans leur catégorie.

M. LOUMEAU.- À partir du moment où tu reçois les gens individuellement, que se passe-t-il ? Dans une équipe, ils sont cinq ou six. Il y a un slot disponible, trois veulent partir. La personne ne dit pas à son collègue qu'il veut partir. Il monte son dossier en douce, en espérant que l'autre ne fasse pas son dossier. Il le fait vite. Il y en a eu deux comme cela. Et le souci, c'est que lui passe, et les deux autres ...

M. TARQUINIO.- Le problème de fond est que dans une catégorie professionnelle, on n'a pas la vision du slot disponible. C'est juste cela. On va te poser la question, mais le reste de l'équipe... Par exemple, si une personne d'une catégorie te pose la question, les autres ne connaissent pas la situation. Ils ne savent pas s'il y en a encore un.

M. DELAIRE.- À tous ceux qui m'ont posé la question, j'ai donné ce niveau d'information. J'ai dit que je prenais la responsabilité, dès lors que l'on me posait la question... Et je vous avais dit : *« Soyez présents, accompagnez lors de ces rendez-vous. »* Je ne donne pas le nom de la catégorie, cela ne m'est pas autorisé. Je ne donne pas le nombre de salariés dans la catégorie, cela ne m'est pas autorisé. En revanche, je peux prendre une petite latitude de dire : *« Sache qu'il reste un slot, tu peux... »*

M. TARQUINIO.- La vraie question est de savoir si le consultant ALIXIO, qui se dit *« nous sommes jeudi soir, je regarde les slots et je vois qu'une catégorie est terminée »*, appelle les gens qui sont dans cette catégorie et fait une information : *« À partir de maintenant, vous pouvez terminer votre travail, mais il n'y aura pas de présentation en commission »*. C'est plus cela, le sujet.

M. DELAIRE.- Ah oui. Un dossier est en cours et il y a une commission qui se produit alors que la personne n'a pas fini. Oui, bien sûr.

M. TARQUINIO.- Il y a deux sujets. Est-ce qu'ALIXIO termine sa mission : *« Tu as commencé un bilan pro, je termine de travailler avec toi, mais je t'informe qu'à partir de maintenant, tu n'iras plus en commission pour faire ta demande. »* ?

M. DELAIRE.- L'accompagnement se poursuit, car on ne va pas dire au collaborateur : *« Une commission vient de se réaliser, il y a un dossier et il n'y avait plus qu'un slot, on arrête l'accompagnement »*, car, pour la raison que j'évoquais des départs volontaires, on continue d'accompagner. C'est aussi pour cela qu'est mandaté le cabinet. Nous continuerons d'accompagner. En revanche, nous sommes en clair sur le fait qu'à ce stade, le dispositif VAD ne lui est plus ouvert.

M. TARQUINIO.- Mais seule la personne qui a remonté le dossier le sait. Et ceux qui n'ont pas remonté de dossier n'ont pas l'information.

M. DELAIRE.- Ceux qui n'ont pas remonté de dossier n'ont pas l'information, mais s'ils prennent contact avec ALIXIO, ALIXIO leur dira qu'il n'y a plus de...

M. TARQUINIO.- Oui, mais cela laisse une incertitude. Car si l'on est dix et trois ont monté des dossiers, les sept autres ne sont pas au courant, alors qu'en septembre, quelqu'un commencera peut-être à réfléchir.

M. BO.- Il y a aussi la solution que la Direction envoie le mail. Toi, tu as ton tableau de suivi, tu dois avoir une dizaine de catégories non impactées, et dedans, tu as des postes vacants. Avec Laurent, vous avez le

nom des personnes dans les catégories non impactées. Tu peux très bien, à partir d'aujourd'hui, même en les mettant en copie cachée, dire « *vous ne serez pas impactés par le PSE* ».

M. DELAIRE.- Mais il y a la DREETS.

M. BO.- Il faut arrêter !

M. LOUMEAU.- On se cache derrière la DREETS.

M. BO.- Le PSE a été signé par quatre Organisations Syndicales, je ne vois pas pourquoi la DREETS refuserait.

M. DELAIRE.- Je ne vois pas pourquoi non plus, il n'empêche...

M. BO.- Dans l'onglet des catégories non impactées, tu dois avoir six catégories où il y a « quota OK ». Tu peux très bien, toujours en copie cachée, indiquer : « *Dans votre catégorie, les départs anticipés ou les démissions, il n'y aura plus de personne concernée par les départs.* » Cela peut rassurer les personnes. Tu peux très bien dire : « *Sauf si, au mois d'octobre, la personne revient de son départ anticipé* ». Dans ce cas, vous reviendrez... Mais les gens veulent de la communication et de l'information.

Entre ne rien dire et informer, même si l'on peut se tromper, et en y revenant au mois d'octobre, je pense qu'il vaut mieux les informer. Les gens demandent de la communication. En copie cachée. « *Dans le quota où il y avait tant de personnes licenciées prévues, nous avons eu des départs volontaires, des démissions ; vous n'êtes plus concernés par le PSE.* » Au mois d'octobre, tu expliques : « *Suite au retour des gens qui étaient en départ volontaire anticipé, des places se sont libérées, vous revenez donc dans le PSE.* » Ceux qui ne s'étaient pas engagés en volontaires anticipés peuvent alors partir en volontaires classiques.

Dans les autres catégories toujours impactées, s'il reste des slots dispos, tu peux réinformer : « *Vous êtes toujours concernés par le PSE.* » Même si cela peut les stresser un peu, les gens sont informés. Là, les gens viennent nous demander leur catégorie, on dit : « *On t'a mis là-dedans, mais on n'est pas sûr* ». L'autre jour, une personne m'a dit que je m'étais trompé. C'étaient des hypothèses que nous avions faites dans les noms des personnes.

M. DELAIRE.- C'est pourquoi je ne donne pas de nom.

M. LOUMEAU.- Il serait bien d'officialiser tout cela.

M. DELAIRE.- Je prends note de la remarque.

M. TARQUINIO.- Mon propos d'informer tout le monde, c'est qu'après, le PDV peut changer, il y aura peut-être des opportunités et les gens peuvent changer d'avis, mais il faut aussi tourner la page et se reprojeter dans la future DSI. Le problème est que si, au mois d'octobre, on papillonne toujours, ce n'est pas une bonne manière de commencer à regarder l'avenir. Car des gens vont s'en aller, mais j'ose espérer que quelque chose restera.

M. DELAIRE.- Le sujet de fond est aussi la méthode de réengagement des salariés que l'on a. Nous en parlons tout le temps avec Laurent : comment fait-on de la rétention ? Il n'est pas évident de gérer à la fois une situation de PSE, avec le nombre que vous connaissez, et le rebond et l'engagement. C'est délicat sur n'importe quel sujet, on ne sait pas encore qui reste, qui part. Il faut se mettre à la place des managers, quand tu réengages une équipe et parmi ceux assis en face de toi, deux ou trois ne seront plus là, et tu ne sais pas lesquels. C'est délicat.

Mais tu as raison, le sujet de fond est de savoir comment passer au mieux cette période pour qu'humainement, chacun puisse partir dans les meilleures conditions, avec le plus d'humanité, de dignité possible, et comment, dans un autre sens, prendre soin de ceux qui restent et réengager le service vers la performance et les projets.

M. TARQUINIO.- Et la com, en l'amenant aux managers. Car quand on acte que quelque chose est terminé, on peut retravailler et redonner des sujets. Alors que dans l'incertitude, quand on donne des sujets, c'est compliqué.

M. DELAIRE.- Je prends note du sujet de communication que tu proposes. Je ne prends pas d'engagement, car je dois en échanger avec les autres présidents d'instance.

M. BO.- Ton tableau de suivi est bien, car tu connais les catégories impactées, non impactées, le quota...

M. DELAIRE.- Tu as vu, j'ai rajouté DCF.

M. BO.- En plus, tu signales les nombres, les postes vacants. Avec cela, on peut travailler vis-à-vis des gens. Et c'est vite fait : le quota OK, tu as le nombre de personnes qui ont démissionné et qui ont été validées en volontaires anticipés, l'équipe n'est plus concernée. Tu peux rassurer ceux qui ne veulent pas partir, mais se disent que si l'on fait le critère d'ordre, ils risquent d'y passer. Donc, moralement, cela peut les remonter.

M. DELAIRE.- Quand j'ai commencé, en échangeant avec Laurent et l'ensemble de la DRH, à recevoir des personnes et libérer l'information, c'est quand nous avons eu ce tableau qui permettait d'avoir... On peut avoir des débats en instance, mais je ne me sens pas en mesure de m'exprimer vis-à-vis d'un salarié que si j'ai une certitude. Et ce tableau apporte un peu cette certitude, avec les précautions des départs volontaires, etc. Mais au moins, on y voit plus clair. Je ne prends pas d'engagement, mais je prends note de ta demande.

M. BO.- Essayer de voir comment faire pour la com.

M. DELAIRE.- Je vais voir comment nous pouvons imbriquer une communication, sachant que DCF a aussi une stratégie de communication un peu globale. Nous prenons le point.

M. BO.- Je reviendrai vers toi. Au prochain CSEE.

M. DELAIRE.- Je te fais confiance !

Pouvons-nous libérer Laurent, ou y a-t-il d'autres questions ou remarques ?

M. LOUMEAU.- En octobre, sais-tu comment vont s'articuler les nouvelles stratégies, les nouvelles directions pour redémarrer quelque chose ? Car, actuellement, rien ne se passe. La motivation est en autodestruction. C'est compliqué. Les gens se disent qu'ils ne partiront pas maintenant, mais au mois de juin, de décembre, l'année prochaine.

Les gens sont devenus tellement négatifs, il faut le dire, qu'ils n'arrivent pas à se projeter. On dit que les résultats au mois de juillet n'étaient pas bons. Oui, mais quelles sont les actions pour essayer de relancer la machine, redémarrer et motiver les gens ? Il n'y a rien. Repartir comme cela pour deux mois, cela va être long.

M. BALLET-THOUBLE.- Il y a plusieurs éléments dans ta question. Cela rejoint en partie votre déclaration sur : comment on travaillera demain, quelles sont les perspectives.

Nous avons tous conscience que nous avons été très focus sur cette phase, pas facile, que nous avons partagée ensemble. Il faudra ensuite construire la cible. Cela prendra du temps, et on ne peut pas le faire trop en avance de phase non plus, il faut que les choses se matérialisent. Premier point.

Le second point est : quelles sont les perspectives sur l'activité de l'entreprise ? C'est un autre sujet. Comment les équipes continuent-elles à croire à la pérennité de l'entreprise, au fait que nous sommes sur la bonne démarche. À la fin, les deux vont se rassembler : quand nous saurons sur quoi nous travaillerons, les gens se projetteront.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas l'entreprise qui fait les salariés, ce sont les salariés qui font l'entreprise. Si l'on n'investit pas et on ne nourrit pas les salariés, l'entreprise ne peut pas perdurer. Il faut donner au minimum quelque chose à manger aux salariés, pour qu'ils puissent faire vivre l'entreprise. Aujourd'hui, on a une destruction complète de la motivation.

M. BALLET-THOUBLE.- Je n'irais peut-être pas aussi loin. Mais je peux vous dire qu'en effet (c'est l'actualité sociale qui fait cela), nous avons plus d'échanges sur l'activité sociale que sur l'activité de performance d'entreprise. Il faut maintenant arriver, après cette étape pas facile du mois d'octobre, à reparrer d'activité plus régulièrement aux équipes.

Dans les comités métiers, quand on parle d'offre, *supply chain*, approvisionnement, on n'est que métier. Mais il est vrai qu'aujourd'hui, il faut arriver à progressivement ramener les équipes sur une projection d'activité. Malheureusement, aujourd'hui, et c'est légitime, beaucoup de cerveaux sont préoccupés, et nous avons un peu de mal.

Mais je peux vous rassurer, on a une conscience plus juste de l'intérêt de l'informatique pour le Groupe. Il n'y a aucune ambiguïté. Quand on regarde l'impact sur la DSI, le Groupe considère que la DSI est un élément majeur du bon fonctionnement. C'est aussi pourquoi nous avons cet impact plus modéré, car on considère que nous devons rester suffisamment nombreux et compétents pour opérer.

Il reste à construire ce que nous allons faire en commun. Nous faisons déjà plein de choses en commun avec Monoprix et Franprix. Nous savons que nous allons aller plus loin, et tout ceci, nous allons le construire. Nous n'avons pas toutes les réponses aujourd'hui, car c'est une question de phase aussi. Nous travaillons beaucoup ensemble, et je vous remercie encore sincèrement pour notre dialogue social constructif. Cet exercice n'est pas évident, mais nous l'avons mené intelligemment, et nous avons réussi à aboutir à un accord. Je vous en remercie.

Nous avons encore un peu d'incertitudes. Il y a des départs que nous n'anticipons pas. Il y a des catégories où nous serons en moins par rapport aux estimations. Comment allons-nous faire ? Il manque encore des éléments. Nous ne pouvons pas encore lancer les transferts de compétences, c'est encore un peu tôt par rapport au plan. C'est donc frustrant, nous sommes encore un peu avec le frein à main. Dès que nous y verrons plus clair, à partir de fin octobre, sur les gens qui souhaiteront partir, ceux qui souhaiteront rester, nous referons l'état des lieux du dispositif envisagé en termes de postes à supprimer, et nous pourrons commencer à nous projeter.

Je prends un exemple. On imagine qu'une compétence puisse aider Monoprix sur un périmètre. Sur cette compétence, il n'y a plus personne, les gens sont partis. Cas d'école. Nous ne dirons pas à Monoprix que nous ne les aidons pas. Nous serons obligés d'actualiser les choses, nous aurons cette intelligence de situation. Il faut attendre un peu.

Et je prends note de vos demandes, légitimes. Nous ne nous substituerons pas ici aux CSE de Monoprix et Franprix. Mais nous essaierons de partager un minimum d'informations sur les perspectives des uns et des

autres sur des plans projets, pour que les gens comprennent ce qui est attendu par chacun, car des gens travailleront pour toutes les enseignes. Il faut arriver à le faire. Nous avons donc commencé à réfléchir avec les autres DSI sur le fait, à terme, de partager la visibilité sur un portefeuille projets, pour que les gens arrivent à se projeter sur l'activité. C'est important. Il faut le construire, nous en avons conscience, mais nous ne pouvons pas commencer maintenant, c'est trop tôt.

C'est un sujet important, il faut y travailler et vous y associer. Il est important que les collaborateurs arrivent à se projeter à nouveau. Nous avons passé cette étape difficile, nous en avons conscience. Maintenant, les gens à bord doivent être motivés. On les conserve, car ils ont des compétences utiles pour le Groupe. Il faut que les gens aient la bonne motivation et le bon niveau d'engagement. Beaucoup le sont. Dans beaucoup d'équipes, l'activité est encore assez conséquente ; ils sont donc dans ce flot. Dans d'autres équipes, il y a moins d'activité et plus de questionnements.

Mais nous faisons partie des services moins concernés que les autres, car nous avons un volume d'activité plus stable. Il faut que les équipes se projettent là-dessus. Rappelez-vous, nous avons dit que beaucoup de collaborateurs recevraient le message du fait qu'ils sont dans une catégorie pro impactée, mais nous sommes sur 20 % des ressources qui auront des postes supprimés. C'est le jeu des catégories pros. Les gens ont bien intégré que nous avons des départs, mais un peu moins que d'autres. Il faut maintenant qu'ils se projettent à nouveau, vous avez raison.

Mais je les vois au quotidien, nous n'avons aucun reproche à faire à qui que ce soit sur son implication, sur le fait qu'il a fait les choses sereinement, consciencieusement. Il y a zéro sujet là-dessus. L'important est que les équipes, le matin, quand elles vont au travail, soient dans un projet qui leur convienne. C'est naturel. Mais nous sommes sur un axe pas simple. Il faut retrouver du temps pour que les équipes se vident du PSE, se reprojettent sur du quotidien, de l'activité. Et faire les deux en même temps ne sont pas évident. Nous en avons parlé en Comité de Direction : faire de l'information sur l'activité, c'est bien, mais il y a toujours des questions sur le plan. Cela n'aide pas à poser les choses. Et vous réunissez à Geoffroy Guichard des entités où 80 % des gens partent. Leur parler de perspectives d'avenir de l'entreprise n'est pas facile à entendre pour certains. C'est pourquoi ces réunions sont limitées.

M. LOUMEAU.- Il faut attendre encore deux mois.

M. BALLET-THOUBLE.- Il faut attendre que le plan soit finalisé et pouvoir réunir des gens qui seront partie prenante de la suite de l'entreprise et qui auront l'écoute.

M. PACHOD.- Je ne comprends pas trop. Nous n'arrêtons pas d'entendre le discours qu'il n'y a plus de sous, de finances. Comment allons-nous faire pour avancer ? Et combien de temps ? Tu dis deux mois, mais les échéances et mettre en place tout cela à deux mois...

M. BALLET-THOUBLE.- Dans deux mois, nous y verrons plus clair sur les effectifs qui restent, l'organisation, les transferts de compétences. Je parle de ce temps-là. Après, il y a deux sujets. Nous avons travaillé sur des perspectives de plan projet 2024-2028. Le Groupe fera une communication en fin d'année sur ce plan projet, c'est prévu. Ensuite, nous nous inscrirons dans cette communication. C'est là que nous accrocherons les équipes d'effectif cible. Mais tu as raison, tout ne se fera pas en deux mois. C'est le premier point.

Le sujet cash est un sujet d'attention au sens où nous savons que nous n'allons pas tout changer, mais c'est valable pour tout le monde. Il faut être économe et pragmatique sur nos choix. Nous n'avons pas dit que nous ne ferions rien non plus. Par exemple, ce matin, j'ai présenté en comité investissement la refonte de l'infrastructure « Gold STOCK », qui a été validée. C'est un budget conséquent. Nous avons présenté l'intérêt de changer l'infrastructure, car elle était très vieille. Le Groupe a entendu, compris la criticité, la démarche de projet, et l'a validé. Le dossier était propre, présenté par les équipes. Le Groupe nous fait confiance

quand les demandes sont justifiées. C'est un exemple. C'est un très beau projet, avec de nombreuses perspectives, avec les frais notamment. Les choses se font progressivement.

Nous sommes dans une phase particulière. Ces comités investissements sont très factuels. On se réunit tous les mois, on présente les projets, et quand ils font sens, ils sont validés. Nous ne manquerons pas de le dire aux équipes, des projets se lancent. Nous ferons des projets à la hauteur de nos capacités financières et humaines, mais nous ferons des projets, car ils sont importants.

M. DELAIRE.- Merci, Laurent.

M. BALLET-THOUBLE.- Merci à vous.

(Départ de BALLET-THOUBLE à 14 heures 23)

M. DELAIRE.- Pour reprendre le fil de l'ordre du jour, nous poursuivons avec le point 2.

2. Recueil d'avis du CSEE sur les conséquences de la réorganisation et des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (« Livre IV »), conformément aux articles L. 2312-8 et L. 1233-28 du Code du travail

M. DELAIRE.- J'ai convié Marie SULMONA à se joindre à nous, car elle a été en première ligne, en tout cas sur les thématiques SSCT.

(Connexion de Mme SULMONA)

M. DELAIRE.- Merci d'être présente pour cette réunion. Ce matin ont eu lieu les deux consultations relatives à l'actualisation du PAPRI Pact en lien avec le PSE et au DUER en lien avec le PSE, pour ton information.

Avant de passer à la consultation et à la phase de questions-réponses, y a-t-il des éléments que tu souhaites représenter ?

Mme SULMONA.- Pas sur ces points.

Sur les documents transmis, de notre côté, il n'y a rien d'autre à présenter.

M. DELAIRE.- Avant de passer au vote, avez-vous des questions, remarques ? Non ? Très bien.

Je vous propose de passer au vote. Les mêmes votants que tout à l'heure, pas de changement. Sur ce Livre IV, les avis défavorables ? 10 voix contre. Pas d'abstention ni de vote pour.

Avis défavorable à l'unanimité des voix exprimées.

M. DELAIRE.- Je vous remercie pour le vote. La présence de Marie visait à répondre à vos questions, si vous en aviez, mais également à poursuivre la présentation sur la bulle, car cela fait partie des dispositifs pour l'accompagnement des salariés dans cette période. Avez-vous eu des retours de votre côté ?

M. DUFAUT.- J'ai vu une personne qui y allait, qui disait que c'était très bien et qu'elle s'était inscrite à plein d'autres.

M. PACHOD.- Un ou deux retours positifs.

M. DELAIRE.- Très bien.

Mme SULMONA.- Je ne sais pas si je projette la présentation. Nous avons clôturé les inscriptions.

Je rappelle que nous avons ouvert la bulle sur Amont, la DA, EASYDIS, REL et la DSI.

M. DELAIRE.- Nous avons une personne pour la prise de notes... Prends ton temps.

Mme SULMONA.- Je prends note !

M. DELAIRE.- C'est parce que nous voulons profiter plus longtemps de ta présence !

Mme SULMONA.- Pour vous donner un ordre d'idée, le nombre total d'inscriptions sur l'édition de la rentrée est de 204, et cela représente 107 personnes uniques. Des personnes sont sur plusieurs créneaux. Certains se sont positionnés sur deux thématiques, d'autres sur trois ou quatre.

Sur la DSI, c'est plutôt très bien pour un démarrage, par rapport au poids que vous représentez. Il y a 49 inscriptions et 25 collaborateurs uniques. À titre d'information, sur l'Amont, le dispositif a un peu plus d'antériorité, mais nous avons 103 inscriptions et 60 personnes uniques. Sur la DA, 22 et neuf personnes uniques. Sur EASYDIS, 20 inscriptions et neuf personnes uniques. Sur REL, 10 inscriptions et quatre personnes uniques. C'est donc plutôt très bien.

M. DELAIRE.- Pour un premier démarrage... sachant que certains ont peut-être eu des créneaux pleins ?

Mme SULMONA.- Tout est plein. Nous les lançons pendant les vacances aussi...

M. DELAIRE.- Cela fait 10 % de l'effectif, c'est pas mal.

M. TARQUINIO.- Le responsable n'était pas forcément là.

Mme SULMONA.- Sur toutes les thématiques : booster la confiance en soi, évoluer dans l'incertitude, communiquer en prenant soin de la relation, cultiver l'optimisme grâce à la sophrologie, déjouer ses biais cognitifs pour penser autrement, développer son intelligence émotionnelle, utiliser ses forces pour s'épanouir professionnellement, retrouver l'équilibre grâce à la sophrologie.

Vous voyez que la sophrologie emporte les suffrages. Je ne sais pas si vous voulez le détail nominatif.

M. DELAIRE.- Non, pas nominatif. C'était nouveau pour nous, et nous ne savions pas si cela allait prendre dans la période. Ce n'était pas forcément gagné d'avance. On voit que cela a bien pris, bien démarré. C'est une bonne chose.

Mme SULMONA.- Les invitations seront transmises via Campus d'ici la fin de semaine ou le début de la semaine prochaine. Nous verrons ensuite comment nous avançons pour les éditions à venir, à partir du mois d'octobre et jusqu'à la fin de l'année, pour voir ce que nous pouvons proposer, avoir vos retours sur la première édition côté DSI. Je sais que certains d'entre vous se sont inscrits. Nous sommes preneurs de vos retours et de vos avis, ce que nous pourrions améliorer ou vos idées de thématiques. Encore une fois, le dispositif n'est pas figé, tout est envisageable.

M. DELAIRE.- Merci pour la présentation.

Mme SULMONA.- De rien, c'était rapide.

M. DELAIRE.- Efficace.

M. LOUMEAU.- Toutes les formations sont en ligne ou en présentiel à Campus ?

Mme SULMONA.- Il y a les deux. Cela dépend aussi des disponibilités des intervenants. Des thématiques ne sont pas du tout délivrées à distance, notamment la gestion des émotions, car il n'est pas idéal de l'aborder avec la barrière de l'écran. D'autres sont possibles sous les deux formats. Cela dépendait aussi des disponibilités des intervenants sur le mois de septembre, mais les deux sont bien possibles, et des collaborateurs se sont inscrits sur les deux modalités au niveau de la DSI.

M. DELAIRE.- Merci, Marie. Bonne journée à toi.

Mme SULMONA.- Merci à vous. Bonne continuation. À plus tard.

(Départ de Mme SULMONA à 14 heures 35)

3. Point d'information sur l'Accord collectif majoritaire portant sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société DCF du 20 août 2024 (« Livre I »)
--

M. DELAIRE.- Je vous ai envoyé l'accord avec les éléments. Un tableau circule déjà dans les équipes, tableau qui a été massivement retourné, mais qui a fait du bien à tout le monde, car chacun voulait pouvoir se positionner un peu. Nous reprenons les mesures qui nous paraissent phares.

Un rappel du contexte. Réunions de négociations sur 2024 : 14 mai, 29 mai, 18-19 juin, 26 juin, 4 juillet, 11, 19 et 25 juillet. L'accord est majoritaire. Il a été signé par quatre des cinq OS, ce qui est une excellente nouvelle, car cela montre qu'il y a eu du dialogue social. D'ailleurs, le tableau le prouve bien, entre la mouture initiale et la mouture finale. On peut s'en satisfaire. Et vis-à-vis de l'administration de travail, vu l'adhésion qu'il y a eu, il y a peu de chances qu'il y ait des revues faites. Espérons.

Lors de ces réunions, il a été abordé le cadre et le calendrier des négociations. La stratégie était de faire une réunion par thématique, parfois deux thématiques par réunion, mais de ne pas négocier à chaque réunion l'accord dans son intégralité, plutôt que de procéder par thème, ce qui permettait d'avancer et de ne pas avoir à y revenir. Les thématiques étaient les suivantes : indemnités de rupture, catégories pros, congés de reclassement, reclassements internes et externes, critères d'ordre et indemnités supra légales.

Que ceux qui ont participé aux négociations n'hésitent pas à compléter si ce n'est pas assez détaillé.

On fait un rappel sur les grandes étapes à venir, le calendrier, que vous connaissez par cœur. Le 20 août, la signature de l'accord majoritaire. Nous terminons la procédure d'information consultation le 5 septembre, lorsque les élus du CSEC auront pu rendre un avis. S'en suivra la validation de la DREETS, dès lors que nous serons en situation de complétude du dossier, à une date à définir. Dès le lendemain, nous ouvrons la période de volontariat. Nous vous détaillerons les durées de chaque période.

À l'issue de la période de volontariat, nous arriverons à avoir une situation très sûre sur le nombre de départs restants par catégorie. C'est la raison pour laquelle nous appliquerons les critères d'ordre de départ. Puis nous lancerons la phase de reclassement interne. Une personne qui serait désignée, en vertu des critères d'ordre, pour le licenciement, se verrait, préalablement à son départ de la société, confier tous les postes disponibles au sein du Groupe en France. C'est la liste que je vous ai adressée, qui date un peu.

M. BERTIN.- Sur les différentes périodes, la période de volontariat, tu as dit que l'on nous donnerait les durées. Pour moi, les durées sont définies depuis le 7 mai.

M. DELAIRE.- Elles n'ont pas changé, c'est un mois.

M. BERTIN.- 15 jours pour se proposer et 15 jours pour décider qui part.

M. DELAIRE.- C'est cela. Nous allons y revenir.

Tu as raison, cela ne bouge plus.

Mme BENIER.- La validation de la DREETS est de 15 jours. Cela peut être inférieur ?

M. DELAIRE.- Cela pourrait, mais j'en doute. Cela me paraît impossible. Nous avons deux délais, ce sont les délais dont dispose l'administration du travail pour rendre un avis. C'était 21 jours si nous n'étions pas parvenus à un accord. Comme nous sommes parvenus à un accord, nous sommes sur un délai réduit de 15 jours, car l'administration du travail considère que les OS, par l'exercice des réunions, le recours éventuel à des expertises, ont eu le loisir de vérifier certains points. Elle réduit donc son délai. Simplement, nous n'avons pas la mesure du moment à partir duquel va commencer ce délai précisément. Je pense qu'elle ira au terme des 15 jours ; cela reste un plan DCF majeur.

M. DUFAUT.- Au début de la mise en place de tout cela, tu nous avais dit que les fiches de postes à pourvoir seraient affichées près de ton bureau. Sera-ce le cas ?

M. DELAIRE.- Oui, nous le ferons. À ce stade, il est encore trop tôt, car nous n'avons pas encore publié... Dans la liste jointe avec les convocations, vous n'avez pas vu de poste DSI alors même que nous avons d'ores et déjà cinq postes vacants sur les trois catégories citées : concepteur développeur, chef de projet informatique et SAP. Ces cinq postes ne sont pas encore publiés, car, à ce stade, le PSE n'est qu'un projet, l'administration ne l'a pas validé. Dès lors qu'elle l'aura validé, nous aurons l'obligation de publier les postes et de faire un affichage.

Le dispositif de volontariat est ouvert aux salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées au sein desquelles l'ensemble des postes n'est pas supprimé, impliquant qu'un choix doit être opéré entre les salariés pour définir celui/ceux devant rester et celui/ceux devant être licenciés (après application des critères d'ordre des licenciements). La phase de volontariat précédera donc l'application des critères d'ordre de licenciement.

Vous avez une parfaite maîtrise de tout cela. Nous privilégions au maximum le volontariat. Et si celui-ci n'a pas eu une adhésion suffisante, nous appliquerons les critères d'ordre.

Y a-t-il des questions sur cette phase de volontariat ? Je vous enverrai le support, vous l'aurez.

M. BO.- Tu peux noter ce que nous avons réussi à rajouter au niveau des OS, quand tu dis que le volontariat au-dessus n'est pas ouvert aux salariés des catégories professionnelles non impactées. La dernière phrase est intéressante, car nous avons ajouté que si tu pars à la retraite à taux plein et si tu n'es pas dans une catégorie, tu peux te positionner. D'un côté, au-dessus, les volontaires, tu n'as pas le droit de te positionner si tu es une catégorie non impactée, mais tu as un cas particulier : si tu peux justifier ton départ à la retraite, même dans une catégorie non impactée, tu peux faire une demande, et cela sauve un poste.

M. BOUR-JAMES.- Sauf qu'il faut trouver son remplaçant.

M. BO.- Oui, mais c'est une disposition que nous avons fait ajouter.

M. DELAIRE.- C'est une bonne remarque, effectivement, car cela avait été totalement fermé. Ce n'était pas quelque chose que nous envisagions de mettre en œuvre, ce que l'on appelle le PSE par substitution. Mais

c'est une mesure de bon sens : nous conserverions au sein de nos effectifs des personnes ayant un souhait de faire valoir leur droit à la retraite, les contraignant à demeurer au sein de l'effectif pendant le PSE, alors même que nous sommes contraints de supprimer le poste de personnes qui auraient souhaité rester et ont encore des années à faire. Alors qu'à l'issue du PSE, les personnes font valoir leurs droits à la retraite classiques. Et je doute qu'à ce moment-là, nous ayons des possibilités de recrutement très larges.

C'est une belle mesure, de bon sens, qui n'a pas été dupliquée pour tous les cas, uniquement dans le cadre de la retraite, qui permettrait de sauver un actif d'une autre catégorie. C'est le jeu de substitution, si je puis dire. Tu as raison de le préciser, Jean-Marc.

M. LOUMEAU.- Il est écrit « *retraite à taux plein* ». L'entreprise peut exiger que la personne parte à la retraite à taux plein ? S'il a 62 ans et n'a que 15 ans de cotisations ?

M. DELAIRE.- La retraite à taux plein, c'est que tu justifies auprès de la CARSAT de la détention de tous tes trimestres.

M. LOUMEAU.- Si tu ne l'as pas, on ne peut pas t'empêcher de partir à la retraite. Tu auras une décote, c'est tout.

M. DELAIRE.- La CARSAT ne validera pas.

Mme SENECHAL.- Pour cela, il faut que tu aies le justificatif de la CARSAT qui confirme ton départ en retraite. Tu fais une demande à la CARSAT, et quand elle a traité ton dossier, c'est là où tu reçois un document avec le montant de la retraite qu'elle va te verser. Et si tu n'as pas, soit tes trimestres, soit l'âge, la CARSAT ne traite pas ton dossier. C'est ce que veut dire « à taux plein », la CARSAT considère que tu as tous les critères.

M. LOUMEAU.- Tu peux avoir l'âge, mais pas tes trimestres, mais ils ne peuvent pas t'empêcher de partir à la retraite.

Mme SENECHAL.- La CARSAT ne te prend pas.

M. TRESCARTES.- Je te le certifie, elle ne peut pas. J'ai testé.

M. LOUMEAU.- Ce n'est pas l'entreprise, c'est la CARSAT.

Mme SENECHAL.- Qui refuserait d'éditer le document justificatif à présenter au Groupe.

M. DELAIRE.- Sur la substitution, à la DSI nous allons regarder cela de très près, car nous connaissons nos pyramides des âges, et il pourrait que ce soit quelque chose que nous arrivions à mettre en œuvre.

Focus sur la période de départs volontaires :

Dès lors que nous aurons reçu la validation de l'accord par la DREETS, nous procéderons à l'information des salariés de l'ouverture de la période de volontariat, directement à la validation, sans délai. C'est restreint. C'est pourquoi nous maximisons la période de VAD, autant que faire se peut. Nous aurons deux semaines pour la période de candidature. Le fonctionnement se rapproche beaucoup de la période de VAD.

Le salarié intéressé bénéficie, à son initiative et en toute confidentialité, d'entretiens libres avec les conseillers référents de l'EIC, ALIXIO, afin d'obtenir des conseils et un premier avis sur la faisabilité de son projet.

Le dossier de candidature sera remis en main propre contre décharge ou envoyé par courriel avec accusé de réception, à l'adresse électronique suivante : DRH-DCF@groupe-casino.fr.

Avant la présentation du projet à la Commission de validation des départs volontaires, un conseiller référent de l'EIC se prononcera sur la faisabilité et formulera par écrit un avis favorable, réservé ou défavorable, qui sera remis au salarié et joint à son dossier de candidature. C'est systématiquement lors des commissions, c'est bien fait, étayé. La lecture est faite par quelqu'un d'ALIXIO de l'avis rendu.

Pour information, nous avons eu pas mal de dossiers avec réserves. C'était essentiellement pour des questions de mise en œuvre, les dates étaient incertaines, pour des formations par exemple, ou des projets qui commençaient très loin dans le temps. ALIXIO disait que cela correspondait aux critères, il semblait viable, mais on n'arrivait pas encore à donner de calendrier. C'étaient les réserves. En général, nous creusions ensuite avec le salarié pour définir le cadre.

À l'issue des deux semaines, on stoppe. Il ne faudra pas se rater, il y aura une date de démarrage et une date de fin. *Les candidatures à un départ volontaire présentées après l'expiration de ce délai ne seront pas recevables et ne seront pas examinées.*

La Commission de validation statuera à la majorité des membres présents. C'est une commission paritaire, avec la même composition : trois membres de la Direction, trois membres du CSEC et un représentant d'ALIXIO. En cas d'égalité des votes, la décision reviendra au représentant de l'EIC.

De la même façon que pour les VAD, la commission doit vérifier que le nombre de départs volontaires autorisé dans chaque catégorie concernée n'est pas dépassé, que l'on ne fasse pas partir plus de personnes que de postes supprimés. *À défaut, le départage entre les candidatures se fera sur la base des critères suivants :*

- 1. Salariés volontaires ayant un projet de création / reprise d'un magasin sous enseigne Casino Franprix, Monoprix.*
- 2. Salariés volontaires ayant un projet de départ à la retraite ;*
- 3. Salariés volontaires ayant un projet de nouvel emploi salarié, CDI ou CDD de plus de six mois ;*
- 4. Salariés volontaires ayant un projet de création / reprise d'entreprise autre que celui précisé ci-dessus ;*
- 5. Salariés volontaires ayant un projet de formation longue certifiante ou diplômante.*

Si nous avons le cas de figure de dossiers de même nature, de projets de même nature, c'est l'âge qui est le critère final pour départager. C'est identique sur cette phase à la période de VAD.

Je peux quand même préciser que quand on ouvrira la période de départs volontaires, dès lors que l'on aura la validation de la DREETS, on questionnera les personnes en VAD pour obtenir leur confirmation.

M. BO.- À mon avis, nous aurons un petit problème. Concernant l'information des salariés de l'ouverture de la période de volontariat, il ne faudra pas vous louper, car, à ma connaissance (mais je n'ai plus de scolaire avec moi, ils sont grands), il y a des vacances scolaires mi-octobre.

Nous risquons donc d'avoir le même reproche que l'autre fois. Il faudra que l'information passe comme il faut. Le problème est que vous risquez d'envoyer ce mail quand certaines personnes seront parties en vacances, ou ils le recevront la veille de leur départ en vacances. Il faudra que ces gens prennent rendez-

vous avec ALIXIO pendant leurs vacances pour pouvoir monter leur dossier. Nous risquons d'avoir beaucoup de reproches.

(Propos hors PV)

M. BO.- On vous a reproché d'avoir fait un accord de volontariat anticipé en pleine période d'été. Beaucoup de gens n'ont pas reçu le mail. Premier arrivé, premier servi. Nous risquons d'avoir ce même cas pendant la période de vacances : les gens recevront un mail mi-octobre alors qu'ils seront en congé et n'auront pas accès à leur boîte mail. Je ne sais pas comment ALIXIO va gérer cela. Ils gèrent les trois entités. Ils vont recevoir des centaines et des centaines de rendez-vous. Je pense que cela va être une période un peu stressante pour tout le monde. Je ne sais pas comment vous vous organiserez, mais prévoyez que cela risque d'être la pagaille.

M. DELAIRE.- Il faudra que la communication soit parfaite. Nous avons quand même appris des difficultés rencontrées. Les réunions d'information collective qui seront animées par Stéphane BURON début septembre seront l'occasion de rappeler un peu le planning. Je ne m'engage pas sur ce que fera Stéphane, mais j'imagine qu'il rappellera ces grandes phases et sensibilisera les personnes sur les questions de délais.

À la DSI, nous prévoyons de recommuniquer au maximum, et également rappeler aux managers que, sur toutes les périodes de congés, il risque de se passer des choses. Je ne me permettrai pas de dire aux salariés d'emmener leur téléphone portable, mais chacun est maître de se prendre en main.

M. BO.- Des petits malins risquent de prendre rendez-vous avec ALIXIO dès le premier octobre. Cela risque d'être délicat dans la gestion de tout cela.

M. DELAIRE.- Nous avons vu avec eux qu'il y aurait peut-être des boîtes pleines, des choses comme cela. Ils ont mis en place des choses, pour que, chaque jour, une relance soit faite pour ceux qui avaient leur boîte pleine, ou que nous transmettions en amont l'état des arrêts maladie pour faire l'envoi postal. Nous essayons vraiment de nous blinder mieux que ce que nous avons subi les premières fois.

M. BERTIN.- Par rapport aux gens qui prennent des vacances, ils prennent des vacances, mais à un moment il faut se prendre en main. En revanche, au niveau de la communication, sauf erreur de ma part, à partir du moment où l'envoi à la DREETS est complet, ils ont 15 jours maximum, et s'ils ne répondent pas, le dossier est validé.

M. DELAIRE.- Oui.

M. BERTIN.- Cela signifie qu'à partir du moment où l'on connaît la date de complétude du dossier à la DREETS, vous pouvez quasiment communiquer dans la foulée en disant que le plan de départs volontaires sera de telle date à telle date. Après, les gens s'organisent comme ils veulent. Certains devront peut-être prendre sur leurs congés pour monter un dossier.

M. LOUMEAU.- Qu'ils annulent leurs vacances et fassent le nécessaire, c'est leur responsabilité.

M. DELAIRE.- C'est pourquoi les réunions d'information collective entre le 10 et le 13 septembre, nous affinerons les dates le moment venu, c'est justement parce que nous serons à la complétude du dossier et nous aurons quand même une vision de plus en plus fine sur le cadencement des étapes.

M. BERTIN.- Pour diverses raisons, des gens ne seront pas présents aux réunions, parce qu'on ne leur propose que des dates où ils ne sont pas là.

M. DELAIRE.- Mais derrière, les managers pourront recommuniquer. Nous allons commencer à reprendre la main sur la com. Dès lors que l'accord aura été validé par la DREETS, nous travaillons d'ores et déjà sur des supports de com que je trouve très bien. Nous avons fait de gros efforts là-dessus. Des *leaflets* en libre accès sur l'intranet. J'espère que ce sera à la hauteur.

M. LOUMEAU.- J'espère que l'on communiquera bien, que les gens seront bien informés, et les dates bien cadrées.

M. DELAIRE.- Nous avons eu des cas un peu difficiles : « *Il y a eu une réunion d'info, je n'étais pas prévenu, le mail est parti à 18 h 30 la veille.* » Mais aujourd'hui, n'importe quel salarié est au courant de ce qui va se passer, des échéances à venir. Nous ferons toujours le même relais que par le passé pour les collaborateurs de Vitry, des points spécifiques animés avec Laurent, pour qu'ils aient le même niveau d'information.

Le contrat de travail sera rompu à la date fixée dans la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique. Dès la fin de période, nous ferons immédiatement les rendez-vous pour signer les conventions de rupture. Cela ira assez vite, nous serons en ordre de marche pour que cela aille assez vite.

Le salarié recevra son solde de tout compte (dont ses indemnités de CP/RTT) et l'ensemble des documents de fin de contrat à la date de rupture. S'agissant des indemnités de rupture, le salarié volontaire au départ recevra une indemnité de licenciement et une indemnité supra légale (vu en fin de présentation). Ce sont les mêmes modalités qu'un licenciement pour motif économique, c'est très clair. Le dispositif fiscal et social est le même également, même si nous sommes sur un commun accord.

Il pourra également bénéficier de la portabilité des garanties frais de santé et prévoyance pendant 12 mois à titre gratuit, s'il remplit les conditions.

La Société libérera les salariés concernés de l'éventuelle clause de non-concurrence prévue par leur contrat de travail. C'est une question que vous avez régulièrement posée en amphithéâtre. Dans le respect des conditions contractuelles. Le salarié pourra bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement au reclassement externe que les salariés licenciés pour motif économique, prévues ci-après, à l'exception de la prime de reclassement rapide. C'est important.

La prime de reclassement rapide, c'est une personne qui fait l'objet d'une mesure de licenciement, qui est désignée par les critères, qui n'a pas de poste de reclassement interne. On lui notifie son licenciement pour motif économique. Il lui est proposé d'adhérer au congé de reclassement, qu'il accepte.

On lui dit : « *Pendant sept mois, tu es en congé de reclassement. Sur la première, la période de préavis, tu es payé à 100 %. Et à l'issue de celle-ci, on applique une décote.* » Pendant ce laps de temps, certaines obligations pèsent sur le salarié. Et il se trouve que le salarié, sur les sept mois de congé de reclassement, retrouve un emploi salarié CDI au bout de quatre mois, par exemple. Il bénéficie d'une prime de reclassement rapide, car il n'aura pas été au terme de son congé de reclassement. C'est une prime incitative pour la réembauche rapide. Mais cette mesure n'existe que sur la phase de licenciement pour motif économique, et pas sur le volontariat. Il faut être bien clair là-dessus.

M. TRESCARTES.- Deux choses. Sur la deuxième ligne, tu parles des indemnités de tout compte, de CP et RTT. Où sont les CET ?

M. DELAIRE.- C'est dedans aussi.

M. TRESCARTES.- Il faudrait le préciser. Cette plaquette peut-elle être diffusée à l'ensemble des salariés ? Car c'est important.

M. DELAIRE.- Là, c'est uniquement pour vous en tant qu'élus, mais il y a des *leaflets* très bien faits, plein de supports pédagogiques en train d'être faits. C'est un peu l'arbre décisionnel.

Mme LUCAS.- Ce sera sur l'Intranet à partir de quand ?

M. DELAIRE.- Dès lors que nous aurons la validation par la DREETS.

M. BO.- Beaucoup de gens voudraient savoir, nous posent des questions. Nous répondons avec ce que nous avons, mais ce n'est pas officiel.

M. DELAIRE.- Je sais à quel point vous êtes sollicités. Vous pouvez dire : « *Un accord majoritaire a été signé le 20 août, au sein de cet accord, il est prévu telle et telle choses.* » Vous avez l'accord, vous regardez. Mais la préoccupation qui pèse sur vous est de bien rappeler aux salariés : « *Je te donne les dispositions de l'accord, mais il n'entrera en vigueur qu'à la condition que la DREETS le valide.* » Vous pouvez le faire, ce n'est pas gênant. Mais il ne faut pas diffuser l'accord partout. Mais vous pouvez commencer à échanger là-dessus.

M. TRESCARTES.- La DREETS ne va rien changer par rapport à cela ?

M. DELAIRE.- Si. S'ils ne valident pas, il n'y a plus rien.

M. TRESCARTES.- La première chose qu'ils vont regarder, c'est le nombre de signatures.

M. DELAIRE.- Mais on ne peut pas...

M. TRESCARTES.- C'est vraiment histoire de soulager les gens qu'ils se sentent plus sereins.

(Discussion générale)

M. DELAIRE.- Enfin, le salarié disposera d'une priorité de réembauche au sein de la Société dans un délai de 12 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, à condition qu'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans ce même délai, par courrier adressé à la Société. Il serait réintégré avec son ancienneté. Ce n'est pas automatique, il faut que le salarié se manifeste. C'est classique.

Mesures spécifiques d'accompagnement destinées aux salariés éligibles à une pension de retraite de base à taux plein :

Les salariés volontaires au départ et éligibles à une pension de retraite de base à taux plein pourront bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller de l'Espace Mobilité Emploi :

Réalisation du Bilan Retraite :

- *Audit des relevés de carrières*
- *Calcul de la date de départ en retraite à taux plein et montant de la pension associée*
- *Recherche de la date la plus proche en fonction des schémas d'optimisation*

Aide à la liquidation de la retraite :

- *Aide dans les formalités administratives de liquidation de la retraite*
- *Si nécessaire, assistance en contentieux devant la Commission de Recours Amiable (CRA)*

Les salariés éligibles à une pension de retraite de base à taux plein recevront :

- *une indemnité de départ à la retraite, calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ; et*
- *une indemnité supra légale de départ à la retraite d'un montant forfaitaire correspondant à deux mois de salaire moyen. Pour le calcul de cette indemnité supra légale, le salaire moyen de référence s'entend comme la rémunération brute mensuelle de base, à laquelle s'ajoute, le cas échéant, 1/12e de la gratification annuelle (13^e mois).*

Point intéressant. Une personne qui souhaiterait faire valoir son départ à la retraite dans le cadre du PSE, c'est le supra légal qui lui est versé, mais l'intégralité de la prime bénéficie du traitement fiscal du PSE, ce qui n'est pas le cas en temps normal : l'indemnité de retraite est soumise à l'impôt.

Mesures destinées à faciliter le reclassement interne :

Conformément à son obligation légale de reclassement et à sa volonté d'éviter au maximum les licenciements, la Société répertorie l'ensemble des postes vacants disponibles au sein de la Société et des sociétés du Groupe en France afin de les proposer aux salariés.

On reprend le petit schéma. La DREETS valide le plan, on applique immédiatement la procédure de départs volontaires, deux semaines plus deux semaines, donc un mois. Fin de la période de volontariat. On applique les critères d'ordre et on identifie les salariés dont le poste est supprimé. On envoie le courrier d'information aux salariés concernés avec une liste de postes à jour. La liste que je vous ai envoyée date un peu, mais là, nous serons sur un fonctionnement avec une actualisation au fil de l'eau.

Mme SENECHAL.- Au moment de la validation de la DREETS, une information devrait être envoyée tout de suite. La liste que vous avez et que nous recevons toutes les semaines sera déjà adressée avant la période de départs volontaires à tous les gens dans des catégories pros impactées. Il y aura déjà une première vision. Et ensuite, à la fin du volontariat, il y aura un nouvel envoi de la liste mise à jour, mais la première liste sera d'ores et déjà adressée, regroupant toutes les entités du Groupe dont les plans ont été validés. Aujourd'hui, dans les listes, il ne doit manquer plus que DCF et EASYDIS.

Cela permettra déjà aux gens d'avoir une vision : pourrais-je me réorienter ainsi ? Une première vue.

M. BERTIN.- C'est vraiment seulement pour avoir une vision ? À ce moment-là, on ne peut pas postuler sur un reclassement, un changement de poste ?

Mme SENECHAL.- Non.

M. BERTIN.- Il faut attendre la fin du PDV ?

Mme SENECHAL.- Oui. Cela peut permettre à des gens de se projeter, surtout si tu as des offres qui ne sont pas là où tu habites. Par exemple, tu es stéphanois et vois des offres à Paris. Cela peut permettre aux gens de se positionner. Je pense que ce n'est pas mal.

M. BO.- Nous en revenons toujours au même sujet : comment puis-je me repositionner dans un reclassement interne si je ne sais pas ma catégorie pro et si je suis impacté avant la validation de la DREETS ? Tu viens de dire que l'on aura la liste avant la validation de la DREETS.

M. DELAIRE.- Non, en même temps. Dès lors que nous aurons la validation...

Mme SENECHAL.- Nous enverrons les postes vacants.

M. BO.- Les gens auront la liste de là où ils sont dans la catégorie pro ?

M. DELAIRE.- Ne recevront la liste que les personnes appartenant à une catégorie impactée par des suppressions.

M. BO.- Il ne faudra pas se louper dans la communication.

M. DELAIRE.- Oui, il faudra faire attention.

Mme SENECHAL.- Si tu ne la reçois pas, tu sais que tu n'es pas impacté. Tu résous déjà la moitié de la problématique.

M. TRESCARTES.- Il peut y avoir une erreur.

M. BO.- Vous allez envoyer à tous les gens en disant « *tu peux être impacté* », et si la personne revient en volontaire anticipé et la catégorie pro n'y est pas, comment allez-vous faire ? Les fameux quotas où les catégories pros sont *full*, SAP par exemple. On sait qu'il y a trois départs et trois licenciements. Le quota est OK, il n'y a plus personne. Ces personnes ne recevront pas le courrier de reclassement interne, puisque la catégorie est *full*. Mais si une personne revient, la catégorie revient parmi les impactées. Comment allez-vous renvoyer le mail ?

Mme SENECHAL.- Il l'aura dès le départ. Cette personne recevra la liste des postes disponibles, parce qu'il est dans une catégorie pro impactée, même s'il a fait un plan de départ volontaire.

M. TARQUINIO.- On parle de l'ensemble des gens de la catégorie.

M. BO.- Alors que, pour le moment, ils ne sont pas informés.

M. TARQUINIO.- C'est le sujet de tout à l'heure. Une partie ne sera pas informée, mais quand tu reviens au niveau du PDV, du moment qu'il y en a un qui revient, la catégorie redevient éligible et tout le monde redevient impacté.

M. BO.- Sauf que tu n'auras pas la liste des reclassements internes. Il faudra la retransmettre ensuite.

M. DELAIRE.- Tu n'étais pas là quand nous avons évoqué les questionnaires.

M. BO.- Excuse-moi, tu fais des CSEE en même temps que les CSEC ! Il faudra aussi le changer !

M. DELAIRE.- Ce n'était pas ce que je voulais dire.

M. BO.- Ce n'est pas la première fois.

M. DELAIRE.- Quelle est ta priorité ? Le CSEE de la DSI ou le CSEC ?

M. BO.- Le CSEC était important ces temps-ci pour la négociation du PSE !

M. DELAIRE.- Je plaisante. Nous avons aussi l'ordinaire aujourd'hui, les choses se chevauchent. Nous avons eu un débat tout à l'heure s'agissant de l'envoi du questionnaire permettant de recueillir les informations personnelles des salariés par rapport aux critères d'ordre des départs. Nous en avons parlé en toute transparence. Il y a une subtilité : on ne peut pas cibler l'envoi. Les catégories non impactées ne reçoivent

pas le questionnaire, mais tous les salariés des catégories impactées doivent le recevoir, quand bien même ils se trouvent dans une catégorie où il y a eu autant de VAD que de postes supprimés.

On refait la pelote de laine. Dans une catégorie il y a 10 personnes, 10 salariés. On supprime cinq postes. Il y a cinq VAD déjà actées. Nous devons envoyer le questionnaire avant cette phase. Nous devons l'envoyer aux 10 salariés alors même qu'il y a autant de VAD que de postes supprimés, car, à l'ouverture de la phase de départs volontaires, il se pourrait qu'un des cinq VAD souhaite finalement revenir. Pour anticiper et ne pas être pris de cours, car tu imagines la complexité derrière (on demande des justificatifs, des livrets de famille, cela prend du temps), on l'envoie donc à toute la catégorie, alors même que, potentiellement, aucun de ces 10 salariés ne sera concerné par l'application des critères.

M. BERTIN.- Alors que l'on aura même refusé à certains un départ volontaire. Bon courage, pour les gens qui vont arriver dans ton bureau, comme des fous !

M. DELAIRE.- C'est une possibilité, oui, tu as raison !

M. BO.- Pourquoi ne pas l'envoyer à tous les salariés ? On ferait une mise à jour des données personnelles. Cela peut simplifier les choses.

M. DELAIRE.- On demande le nombre d'enfants au sens fiscal, on évoque les RQTH, le taux d'incapacité des enfants. On demande un niveau d'information qui ne concerne pas habituellement une entreprise. Ce sont des choses que l'on ne devrait pas avoir en tête hors PSE.

Mme SENECHAL.- Les gens qui ne recevront pas ces éléments sauront qu'ils ne craignent rien. Cela répond déjà aussi à une partie des inquiétudes. Si tu le reçois, tu sais que tu es dans une catégorie impactée. Si tu ne le reçois pas, nickel. Cela a les deux côtés.

M. BERTIN.- Je suis d'accord. Le vrai problème, ce sont les gens qui se disent que c'est bon : *« Il devait y avoir un départ dans ma catégorie, c'est fait. »* Et le 10 ou le 12 septembre, on leur enverra un mail pour compléter leur dossier, car ils sont impactés. Je pense que dans le mail, il faudra être très clair, car cela va leur mettre un coup sur la tête.

M. DELAIRE.- L'enjeu est la communication qui accompagnera cela. Encore une fois, c'est aussi pourquoi Stéphane BURON tient à ce que rien ne soit envoyé avant qu'il tienne les réunions d'information collective. Vous aurez aussi un rôle, il faudra aider le déploiement.

M. DUFAUT.- Dans les catégories professionnelles où il y avait des slots, qui ont été pris, non pas par des VAD, mais par des départs naturels, ils seront considérés comme catégorie impactée ou pas ?

M. DELAIRE.- Non. Très bonne remarque. Je n'ai pas pensé à le dire, bravo. Il y a une nuance. Reprenons le même exemple.

Dans une catégorie, nous avons 10 salariés, cinq postes supprimés, et nous avons eu cinq démissions. Nous n'allons pas demander le questionnaire aux cinq salariés qui restent, car il reste autant de salariés que de postes cibles. Pas de sujet. Nous avons cette catégorie : 10 salariés, cinq postes supprimés, trois démissions et deux VAD. Nous demanderons aux sept de remplir le questionnaire. Mais dès lors que nous avons eu autant de démissions que de postes supprimés, nous considérons qu'ils sont hors PSE.

Mme SENECHAL.- Dès lors que le collaborateur n'est plus dans nos effectifs, il n'y a plus de raison que l'on écrive.

M. LOUMEAU.- Quand les gens partiront, en départ anticipé ou licenciement, peu importe (pas à la retraite), fin décembre, ils ont leur préavis, la supra légale est payée, il y a les congés, le préavis. Fait-il son préavis non effectué ou est-il payé ? Car j'ai entendu que, pour le préavis, ils n'avaient pas le financement pour payer tout d'un coup et qu'ils paieraient au fil de l'eau. Si quelqu'un a six mois de préavis, il sera à l'effectif jusqu'à fin juin ?

M. DELAIRE.- Il y a différents cas de figure, que nous allons présenter.

Ce schéma n'est pas mal.

M. LOUMEAU.- Il est magnifique. Il manque un peu de rose.

M. DELAIRE.- Il n'appelle pas forcément de commentaires, mais c'est le type de chose que nous essayons de mettre en œuvre, pour que les choses soient parfaitement claires et imagées sur la façon dont cela va se dérouler.

Nous pouvons prendre 10 minutes et reprendre à 15 h 30. Puis nous bouclerons.

La séance est suspendue de 15 heures 20 à 15 heures 41.

M. DELAIRE.- Nous passons à l'indemnité supra légale.

Mme SENECHAL.- *En complément de l'indemnité de licenciement qui leur est la plus favorable, les salariés licenciés pour motif économique recevraient avec leur solde de tout compte une indemnité supra légale calculée de la façon suivante :*

- *1 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté.*
- *2 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté.*
- *3 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté.*
- *4 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté.*
- *6 mois de salaire moyen pour les salariés à compter de 20 ans d'ancienneté.*

L'ancienneté est appréciée à la date de fin du préavis. La durée du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte pour déterminer l'ancienneté.

Pour le calcul de cette indemnité supra légale de licenciement, le salaire moyen de référence s'entend comme la rémunération brute mensuelle de base, à laquelle s'ajoutent 1/12^{-ème} de la gratification annuelle (13^e mois) ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de fonction.

M. DELAIRE.- Est-ce clair sur la supra légale ?

M. TRESCARTES.- Dans le cas de figure où la personne a juste 20 ans d'ancienneté ?

Est-ce quatre ou six mois ?

M. LOUMEAU.- C'est jusqu'à 20 ans exclu...

M. BO.- Moins de 20 ans.

M. DELAIRE.- « À compter de 20 ans » Dès que tu as tes 20 ans d'ancienneté.

M. TRESCARTES.- C'est un peu moins de 20 ans, d'accord.

M. DELAIRE.- Moins de 20 ans, plus de 20 ans.

Mme SENECHAL.- La sortie des effectifs :

Le contrat de travail sera rompu à la date de fin du congé de reclassement. Le salarié recevra son solde de tout compte (dont ses indemnités de CP/RTT) et CET, et l'ensemble des documents de fin de contrat à la date de rupture.

S'agissant des indemnités de rupture, le salarié volontaire au départ recevra une indemnité de licenciement et une indemnité supra légale.

Nous avons déjà vu la portabilité des garanties et la priorité de réembauche. Dispositions finales.

M. DELAIRE.- Commission de suivi :

La volonté de la Société est d'associer au maximum les représentants du personnel au déroulement des procédures de consultation et de mise en œuvre des mesures du projet de Plan.

Dans cette perspective, en sus de de l'information-consultation des instances représentatives du personnel, il sera créé une commission de suivi de l'application du présent plan et des actions de reclassement.

La Commission de Suivi est mise en place pour veiller à la bonne application des mesures envisagées dans le cadre du présent accord.

La Commission de Suivi sera informée des problématiques, y compris relatives à des situations individuelles, qui pourront se présenter et fera, selon leur nature, toutes propositions à la Direction pour les résoudre.

Elle sera également chargée de faire, le cas échéant, toutes suggestions relatives à l'avancement des reclassements en cours.

Un salarié pourra saisir la commission de suivi, directement ou par l'intermédiaire d'un membre de celle-ci, de toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'application du Plan.

Jean-Marc, veux-tu dire un mot sur les commissions ? Ou Pascal ? C'est assez classique.

La Commission de Suivi aura aussi pour mission d'être consultée (à la majorité simple de ses membres présents, le représentant de la DREETS ne participant pas au vote) par la Direction de la Société sur les questions et litiges.

Mme SENECHAL.- Comme nous vous l'avions dit à la précédente réunion, au niveau du calcul de l'indemnité, trois calculs seront faits : le calcul fait en lien avec l'accord Casino France de 1996, un calcul fait avec la convention collective nationale et le calcul fait avec les dispositions légales.

Il y a aussi en fonction du collège, de la catégorie.

Dispositions communes aux trois classifications :

Pour les personnes qui ont moins de deux ans d'ancienneté, aucune indemnité.

Entre deux et trois ans, une indemnité forfaitaire égale à 50 % du salaire de référence mensuel.

Les employés, vous voyez ce qu'ils auront. Les agents de maîtrise entre trois et 20 ans, une indemnité forfaitaire égale à trois fois le salaire de référence mensuel, plus une majoration de 25 % de ce salaire par année de présence, jusqu'à la dix-neuvième année. Après 20 ans d'ancienneté, neuf fois le salaire de référence mensuel.

Concernant la population cadre, entre trois et 20 ans, une indemnité forfaitaire égale à six fois le salaire de référence mensuel, plus une majoration de 25 % de ce salaire par année de présence, jusqu'à la dix-neuvième année. Pour les personnes ayant une ancienneté supérieure à 20 ans, une indemnité forfaitaire égale à 12 fois le salaire de référence mensuel.

M. DELAIRE.- Pas de question ?

Mme SENECHAL.- *L'indemnité est majorée dans deux hypothèses :*

Membres du personnel âgés de 45 ans ou plus au moment du licenciement → majoration de 20 %.

Membres du personnel ayant des enfants à charge (suivant les règles applicables en matière de Sécurité Sociale) → majoration de 10 % par enfant à charge. Il y a deux visions des personnes à charge : la vision fiscale et la vision Sécurité Sociale, s'ils sont sur votre compte de Sécurité Sociale.

M. LOUMEAU.- Si l'enfant a plus de 16 ans et sa carte de sécurité Sociale ?

Mme SENECHAL.- Il n'y aura pas ces 10 %, car il ne sera pas à charge pour la Sécurité Sociale.

M. LOUMEAU.- Au niveau des impôts, cela ne marche pas ?

Mme SENECHAL.- Pas pour cette majoration. Mais ils peuvent être à charge au niveau fiscal.

M. LOUMEAU.- Au-delà de 18 ans, en principe.

M. TARQUINIO.- Même 16 ans.

Mme SENECHAL.- Oui. C'était l'accord de 1996.

Ensuite, nous avons le calcul qui se fait au niveau de la CCN, de la convention collective. Pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise, et pour une ancienneté entre huit et dix mois, on a un quart par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans. Et au-delà de 10 ans, c'est un tiers par année pour les années à partir de 10 ans.

Pour les cadres, c'est écrit.

M. DELAIRE.- Vous aurez le tableau.

Nous avons eu la question sur la partie calcul lors de la dernière réunion. Nous le présentons un peu plus clairement, différemment.

Mme SENECHAL.- Là, c'est l'indemnité légale. Nous vous avons remis les calculs. Elle n'est jamais privilégiée. C'est entre la CCN et l'accord. Nous faisons le calcul du légal, mais nous ne l'avons jamais vu s'appliquer.

M. BERTIN.- En cas de licenciement économique, sauf erreur de ma part, on ne fait pas de préavis. On part très vite.

M. DELAIRE.- Dans le cadre d'un licenciement économique, tu n'as pas de reclassement interne, etc. On te notifie par courrier ta mesure de licenciement. Et dans le cadre de la notification de ton licenciement, tu as le choix d'accepter, ou non, le congé de reclassement. On t'explique que, si tu y adhères, tu bénéficieras d'un congé de reclassement de x mois, et si tu refuses, tu sors immédiatement des effectifs. Si tu l'acceptes, les premiers mois de ton congé de reclassement sont constitués par ton préavis. Par exemple, si tu adhères à un congé de reclassement qui dure sept mois et tu as un préavis de deux mois, tes deux premiers mois de congé de reclassement...

M. BERTIN.- Si tu refuses, tu es sorti tout de suite de la société, tu touches ton solde de tout compte.

M. DELAIRE.- J'ai un petit doute, je ne m'engage pas là-dessus. Jean-Marc a eu peut-être la réponse sur les dernières discussions. Par exemple, si tu as un préavis de trois mois, on te le paie chaque mois pendant trois mois. Par exemple, tu fais l'objet de la mesure de licenciement au mois de décembre, cela fait janvier, février, mars. Ou si l'on te paie d'un coup les trois mois de préavis. Je reviendrai vers vous quand j'aurai cette précision. Je ne sais pas si tu le touches d'un coup ou mensuellement, pendant la durée...

M. BERTIN.- Il me semblait qu'au solde de tout compte, on touchait tout, tout de suite.

M. BO.- Il me semble que tu as huit jours pour donner ton avis sur le congé de reclassement. À partir des huit jours, si tu refuses, tu récupères tout. Et j'avais compris que dans le calcul de l'ancienneté, c'était compté directement à la date de ton licenciement. Dans le congé de reclassement, sur la supra légale, vous dites que la date de ton ancienneté est prise en compte à la fin de ton préavis. Or, je n'ai pas le souvenir de l'avoir vu quelque part. Ce qui me choque, c'est que si tu refuses le congé de reclassement, c'est la date de ta prime de licenciement... Par exemple, si, le 8 décembre, on te signifie ton licenciement, tu as 20 ans ou pas, mais c'est compté là, le préavis n'est pas compté. Je n'ai jamais vu cette phrase.

M. DELAIRE.- Tu veux que nous reprenions l'accord ?

M. BO.- De même, qu'appelles-tu l'indemnité de fonction que tu marques à la fin de la phrase ?

Pour moi, on s'avance un peu. Sur la prime supra légale, on met l'indemnité de fonction dans le calcul. Dans le PSA que les avocats sont en train de faire jusqu'au 25 septembre, dans le calcul qu'ils font, ils ne parlent jamais d'indemnité de fonction. Ils parlent des 13 mois.

M. DELAIRE.- Cela a été mis dans l'accord.

M. BO.- Mais, comme le PSA est en cours avec les avocats et cela va passer devant le juge, quel est le plus juridique des deux ?

M. DELAIRE.- Ce qui nous concerne, c'est l'accord collectif qui entrera en vigueur. Pour DCF.

M. BO.- Le PSA sera finalisé le 25 septembre...

M. DELAIRE.- Jean-Marc évoque la procédure de sauvegarde accélérée.

M. BO.- On nous avait imposé un maximum de six mois de salaire moyen dans le supra légal, mais ils disaient bien que, dans le calcul de l'indemnité... Et c'étaient les reproches que nous faisions. Dans le calcul, on ne met pas l'indemnité de fonction. Dans la partie donnée par les avocats, elle ne figurait pas. Et là, on le rajoute. Si le PSA a l'accord du juge sur le calcul de l'indemnité, peut-on aller au-dessus avec le PSE ?

M. DELAIRE.- Oui. Jean-Marc évoque la procédure de sauvegarde accélérée. Cela nous paraît loin. Un appel avait été formulé par les OS présentes au CSEC sur la décision de validation du PSA. C'était passé au tribunal

de commerce de Paris, qui avait validé la procédure de sauvegarde accélérée, mais il y avait finalement eu un appel non suspensif (nous avons pu dérouler notre procédure), de la part des OS, qui regrettaient le fait que le volet social n'était pas suffisamment détaillé dans la proposition de la Direction.

Il y a eu une première audience devant la Cour d'appel de Paris et le juge a pris en compte les efforts faits à la fois par les OS et la Direction pour parvenir à un accord, même s'il n'y avait eu aucune proposition écrite. Il avait dit : « *En l'état actuel des choses, je constate que vous formulez un accord de principe pour parvenir à un accord. Je vous laisse jusqu'au 25 septembre pour revenir devant moi, devant le tribunal, pour proposer un accord définitif et écrit sur les mesures sur le volet social.* » Le 25 septembre nous place après les procédures de DCF et EASYDIS.

Le juge n'a pas imposé de mesure, il a demandé que l'on revienne vers lui avec un accord majoritaire qui puisse entrer en vigueur et traite pleinement du volet social. Je ne suis pas avocat, je ne maîtrise pas tout, mais, pour moi, dès lors que l'on est parvenu à un accord majoritaire, le juge sera satisfait.

M. BO.- Tant mieux, que l'on mette l'indemnité de fonction, que l'on rajoute les primes que l'on voulait...

M. DELAIRE.- L'indemnité de fonction n'est pas l'astreinte, etc. Il ne faut pas confondre. C'est le retour qu'en avait fait André, la dernière fois. Nous avons pris l'exemple d'une indemnité de fonction lorsque tu es muté à Paris, par exemple. Tu as des différentiels de loyers. Ce ne sont pas les indemnités courantes, les contreparties financières que tu pourrais toucher dans le cadre d'une astreinte, par exemple. En tout cas, pour ne pas réouvrir le débat, c'était la réponse qui nous avait été donnée.

M. LOUMEAU.- Pour l'enfant à charge, je ne comprends pas pourquoi on s'arrête à 16 ans. La Sécurité Sociale ne veut rien dire. L'enfant a un numéro de Sécurité Sociale, mais il est toujours à charge, tant qu'il est scolarisé. C'est écrit dans l'accord ?

M. LUCAS.- 1996.

M. TARQUINIO.- Cela avait été évoqué dans un amphithéâtre, une nuance entre une partie fiscale et une partie sociale. C'est un peu tordu, mais c'est comme cela.

M. PACHOD.- Pour l'ancienneté et la question du préavis, nous sommes dans le cadre du supralégal, je ne sais pas s'il y a la même chose dans l'autre. En tout cas, je peux vous garantir que dans l'accord d'entreprise de 1996, ce n'est pas stipulé du tout, mais il ne me paraît pas illogique que l'ancienneté... Si tu fais ton préavis, si tu l'exécutes, ton ancienneté va jusqu'au bout.

M. DELAIRE.- Tu demeures dans les effectifs pendant cette période de préavis.

M. BO.- Si on le paie d'un coup, il n'y a plus l'ancienneté. Si l'on paie trois mois d'un coup, tu aurais eu 20 ans dans trois mois, et là, avec trois mois de moins, tu as 19 ans et neuf mois.

Mme SENECHAL.- Ce sera calculé à la date de présence dans les fichiers de paie. Ils vont se baser sur cela. Tous les mois, notre ancienneté bouge. Les calculs ne se font pas tous les jours, mais... donc, dès lors que tu finis ton préavis, tu sors des effectifs, c'est cette date qui va calculer ton ancienneté.

M. BERTIN.- Je ne suis pas d'accord avec ce que tu dis. Il est écrit : « *L'ancienneté est appréciée à la date de fin du préavis.* » Même si tu ne fais pas ton préavis, la société décide que tu ne le fais pas dans le cadre du licenciement économique, c'est ton ancienneté plus trois mois, ou six mois, suivant les gens. Ton ancienneté est calculée à la fin du préavis, même si tu ne l'as pas fait. Pour moi, c'est ce qui est marqué.

M. BO.- Par exemple, le 1^{er} janvier 2025, tu es à 19 ans et 10 mois. Ta prime de licenciement économique sera calculée en dessous de 20 ans. Et avec le supra légal, ils disent « à la date de la fin de ton préavis ». Ce n'est plus janvier, mais le 1^{er} avril. Le 1^{er} avril, tu dépasses les 20 ans. Donc, pour le calcul, au lieu de quatre mois, tu prends six mois de salaire. Donc, la prime de licenciement économique sera calculée sur moins de 20 ans, et la prime supra légale sur plus 20 ans. C'est illogique.

Mme SENECHAL.- Je te suis. Je ne sais pas.

M. LOUMEAU.- Que vient faire la Sécurité Sociale là-dedans ? Ton enfant a 19 ans, il est toujours à charge.

M. BO.- C'est administratif, c'est la loi française. Alors que là, notre indemnité, c'est notre accord. La loi, tu ne la changeras jamais.

M. DELAIRE.- J'ai la réponse. Elle avait été posée par ailleurs. Reprenons. On est au stade où l'on fait tourner les critères d'ordre. Tu es désigné pour la mesure de licenciement économique. Il t'est proposé l'adhésion au congé de reclassement. Tu l'acceptes. Tu as sept mois de congé de reclassement. Tes trois premiers mois, c'est ton préavis. Tu fais trois mois à 100 %, et les quatre mois qui restent, tu as une décote. C'est le congé de reclassement classique. La sortie des effectifs s'effectue à l'issue du congé de reclassement, sauf si tu retrouves un emploi avant.

Le cas où tu es désigné et fais l'objet d'une mesure de licenciement éco, on te notifie le licenciement, tu as huit jours, mais tu refuses le bénéfice du congé de reclassement. Là, ton préavis s'exécute, tes trois mois, et ils sont payés aux échéances normales de paie. Donc, pendant les trois mois, même si tu refuses le congé de reclassement, le préavis est exécuté.

M. BERTIN.- Le préavis est exécuté dans un licenciement économique ?

M. DELAIRE.- Tu ne te présentes pas, mais il est payé. Pendant trois mois, aux échéances de paie, tu le touches. Donc, ta sortie des effectifs s'effectue à l'issue de ton préavis.

M. BERTIN.- Donc, si tu es licencié économique, tu ne prends pas le reclassement, si tu as trois mois de préavis et tu restes chez toi pendant trois mois, tu es toujours salarié de Casino, et tu as ton solde de tout compte à l'issue de ces trois mois.

M. DELAIRE.- À ta sortie des effectifs, oui, c'est cela. Nous vous enverrons une version plus détaillée.

C'était une bonne question. Et si l'on prend un niveau 8, effectivement, tu pourrais te retrouver à cheval.

M. BERTIN.- On est licencié économique et on ne fait pas le reclassement, on a trois mois de préavis, on est encore salarié Casino. On cherche du boulot et on trouve au bout d'un mois. Peut-on prendre ?

M. DELAIRE.- Oui, tu peux demander à être dispensé du reste de ton préavis.

M. BERTIN.- J'aurai deux salaires pendant le reste ?

Mme SENECHAL.- Non, tu demandes à être dispensé de ton préavis. Tu n'as pas le droit de cumuler deux emplois à plein temps. Dans ce cas-là, tu fais ce que les gens font : ils nous demandent une réduction du préavis. Et au bout de ton mois, tu sors des effectifs.

M. BERTIN.- Tu perds un ou deux mois de salaire Casino ? Ce n'est pas une critique.

Mme SENECHAL.- Oui. C'est légal.

M. BO.- C'est comme le congé de reclassement.

Quand tu as trouvé du travail, tu quittes le congé de reclassement. Sauf que tu touches une prime.

Mme SENECHAL.- Oui. Dans l'histoire de l'ancienneté, il est bien dit que si tu as un congé de reclassement de sept mois et un préavis de trois mois, ton ancienneté s'arrête au bout des trois mois. Les quatre mois du congé de reclassement qui te restent ne rentreront pas dans le calcul de ton ancienneté, donc dans le calcul de la prime supra légale.

M. BO.- Pendant les trois mois de préavis, tu récupères des CP ? Des RTT ?

Mme SENECHAL.- Non.

M. BO.- Cela s'arrête au début de la date de préavis.

M. DELAIRE.- Je reprends la phrase. *« Les salariés refusant de bénéficier du congé de reclassement pourront toutefois être dispensés d'exécuter leur préavis en fonction du besoin de l'activité ou de la demande. Pendant leur période de préavis, qu'elle ait été effectuée ou non, les salariés continueront à percevoir leur salaire habituel, versé aux échéances habituelles de paie. »*

M. BERTIN.- D'accord.

M. DELAIRE.- Nous pouvons prendre cinq minutes pour reprendre le document.

Le schéma te montre la durée du préavis même quand tu refuses le congé de reclassement. Si tu prends la slide suivante, la formulation est sans équivoque. On rappelle les durées de préavis en fonction du statut. Un mois de préavis pour les ouvriers, employés, porté à deux mois pour ceux ayant plus de deux ans d'ancienneté. Trois mois de préavis pour les agents de maîtrise et les cadres de niveau 7. Six mois de préavis pour les cadres à partir du niveau 8. Les salariés refusant de bénéficier du congé de reclassement pourront toutefois être dispensés d'exécuter leur préavis en fonction du besoin de l'activité ou de la demande. Pendant leur période de préavis, qu'elle ait été effectuée ou non, les salariés continueront à percevoir leur salaire habituel, versé aux échéances habituelles de paie.

C'est clair comme cela, au moins.

M. LOUMEAU.- Comment fait quelqu'un qui a un boulot, un CDI ?

Mme SENECHAL.- Tu demandes une dispense de préavis.

M. LOUMEAU.- Mais si tout le monde demande, Casino pourra-t-il payer ? Ils avaient dit qu'ils n'avaient pas les moyens pour payer tout le monde.

Mme SENECHAL.- On ne paie pas si l'on demande une dispense. Tu dis : *« Je veux être libéré demain. »* On accepte, on te libère demain. C'est fini. À partir de demain, on ne te paie plus.

M. DELAIRE.- Le préavis est ce qui te permet d'avoir un versement de salaire mensuel pour te permettre de faire tes recherches d'emploi. Dès lors que tu as pu obtenir un nouvel emploi, le préavis s'arrête si tu en fais la demande.

M. LOUMEAU.- Je pensais que tu pouvais exiger qu'ils te paient les six mois d'un coup.

Mme SENECHAL.- Non.

M. BERTIN.- C'est la dernière phrase, si tu retrouves un emploi. Tu peux demander à ton employeur de ne pas faire le préavis, et il peut dire : « *D'accord, mais tu me verses tant.* » Tu peux racheter ton préavis.

Mme SENECHAL.- On peut te refuser de partir avant aussi.

M. BERTIN.- Le patron peut te demander d'en racheter un bout : « *Cela me coûte, tu vas donc payer pour cela.* » Cela se fait dans les rares cas où des gens ont absolument besoin d'embaucher quelqu'un, et c'est ton nouvel employeur qui rachète ton préavis.

M. DELAIRE.- C'est bon pour vous ?

Nous passons à la dernière consultation.

4. Recueil d'avis du CSEE sur les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement, conformément à l'article R. 1233-17 du Code du travail

M. DELAIRE.- Avis défavorable ? 10. Pas d'abstention, pas d'avis favorable.

Avis défavorable à l'unanimité des voix exprimées.

M. DELAIRE.- Merci à tous. C'est la fin de cette longue procédure, en tout cas pour notre instance. Le travail continu au niveau de l'instance centrale. Mais pour nous, ce qui va maintenant nous animer, vous l'avez abordé tout à l'heure, c'est comment on accompagne cette période dure de départs. Nous resterons vigilants. Vous connaissez ma position là-dessus. Nous maintenons cette qualité de dialogue qui nous a permis d'arriver à toutes ces choses. Nous allons rentrer dans le concret, ce ne sera pas simple. Et ce qui nous animera ensuite, et même en parallèle, c'est comme construire l'avenir et se projeter sur la nouvelle organisation. Il faudra mener les deux chantiers ensemble.

M. LOUMEAU.- Fin octobre.

M. DELAIRE.- Oui, mais cela nécessite de s'y pencher avant.

En instance, nous aurons de nombreux chantiers pour bien nous y préparer.

Il faut impérativement régulariser les signatures pour les extraits de PV, pour ne pas bloquer le CSE Central. Si M. le Secrétaire en est d'accord.

M. BERTIN.- La prochaine réunion sera... ?

M. DELAIRE.- Nous affinerons, car le cabinet de sténotypie a beaucoup de travail en très peu de temps.

Nous avons dit le 10, ce sera peut-être le 11. Nous vous le confirmerons le plus vite possible avec Quentin. Mais ce sera à cette période-là.

(Discussions croisées)

M. BO.- Pour le 10, ce sera court pour poser des questions.

M. DELAIRE.- Je ne vous en voudrai pas si vous ne m'en posez pas !

M. BERTIN.- Vu l'actualité, cela ne mange pas de pain d'en faire une de plus et de laisser à fin septembre la réunion habituelle.

M. TRESCARTES.- Je suis d'accord. Nous ne sommes pas obligés de le faire durer quatre heures. S'il n'y a pas grand-chose à dire, elles peuvent être plus courtes.

M. BO.- Le 10 septembre, c'est simplement pour approuver le PV. En une heure, c'est fait.

M. DELAIRE.- Il y aura aussi la clôture du process d'information-consultation au niveau du CSEC.

Nous verrons.

M. BO.- Je ne pense pas que cela durera des heures et des heures.

M. DELAIRE.- En revanche, nous n'aurons pas le loisir de travailler le PV en amont, nous le ferons en séance. Nous n'aurons pas d'autre choix que de le faire ainsi. Dès qu'il le recevra, Quentin vous le fera parvenir comme habituellement. Je doute que vous ayez beaucoup de temps pour le travailler. Nous le ferons donc sans doute en séance. Ce sera plus efficace.

M. BERTIN.- Pour cette réunion, on ne peut pas faire directement un compte-rendu synthétique ? Par Irène.

Je ne veux pas m'engager pour Irène, mais cela ira peut-être plus vite si nous faisons un synthétique.

Mme SENECHAL.- Je n'ai rien noté !

M. BO.- Je parle pour celle du 10 septembre.

M. DELAIRE.- Le 10 septembre, on s'en fiche.

M. BERTIN.- Tu parlais de celle d'aujourd'hui ?

M. DELAIRE.- Oui.

Le 10 septembre, il n'y aura pas beaucoup de choses. Ce sera simplement un vote sur l'approbation du PV. Et celle du 7 août aussi, Quentin, il ne faut pas l'oublier. Le PV du 7 août et celui du 29 août.

(Discussion hors PV)

La séance est levée à 16 heures 18.

M. DUFAUT

