

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT DSI DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 2 JUILLET 2024**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
M. Jean- Marc BO
M. Quentin DUFAUT
M. Steven LEMOINE
Mme Catherine LUCAS
M. André PAUVISSE VATRA

Membres élus suppléants présents :

Mme Nathalie CLAVIER
M. Xavier FORAISON
Mme Carine FOULIÉ
M. Mickaël GARDE
M. Eddy GUICHARD
M. Xavier MOUNARD
M. Laurent TARQUINIO

M. Thierry BOUR JAMES (RS CGT)

Excusé.e.s :

Mme Delphine CHARDON
Mme Sylvie LAFFONT
M. Christopher LOUMEAU
M. Pascal PACHOD
M. Stéphane PETIT
M. Jean Paul TRESCARTES
M. Mikaël VEY

Ordre du jour :

09h00 – Partie économique

I. Approbation de projet(s) de PV :

- CSEE extraordinaire du 14 juin 2024

II. Information en vue de la consultation du CSEE sur :

- (i) Le projet de réorganisation (« Livre II »), conformément aux articles L. 2312-8, L. 1233-28, L. 2312-39 et L. 1233-30 I.1° du Code du travail**
 - Poursuite des échanges sur le projet de réorganisation et de compression des effectifs présenté au CSEE le 7 mai 2024 ainsi que sur ses modalités d'application
- (ii) Le projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi (« Livre I »), conformément aux articles L. 1233-28 et L. 1233-30 I.2° du Code du travail**
 - Poursuite des échanges sur le plan de sauvegarde de l'emploi présenté au CSEE le 7 mai 2024 et en cours de négociation avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre des dispositions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail
 - Information du CSEE sur le projet de mise en place d'un dispositif de volontariat anticipé au départ dans le cadre du projet de réorganisation de la société entraînant une compression de ses effectifs et nécessitant la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- (iii) Les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement, conformément à l'article R. 1233-17 du Code du travail**

- Poursuite des échanges sur les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement

10h30 – Partie Santé, Sécurité, Conditions de travail

(iv) Les conséquences et les mesures prises dans le cadre 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

- Poursuite des échanges sur les conséquences de la réorganisation et des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail telles que présentées au CSEE le 7 mai 2024

1 . Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique d’Etablissement du 14 et 20 juin 2024

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

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

En l’absence de certains titulaires, ce sont les membres suppléants qui sont désignés pour approuver le PV.

Les titulaires absents sont remplacés par les suppléants suivants :

- D. Chardon par L. Tarquinio
- P. Pachod par E. Guichard
- J.P. Trescartes par X. Foraison

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d’Etablissement du 14 et 20 juin 2024 est mis aux voix. Il est approuvé par 10 voix.

Avant de démarrer le point 2 de l’ordre du jour, Q. Dufaut souhaite, conformément à la décision approuvée lors du CSEE du mois du 20 juin 2024, mettre aux voix la désignation de l’organisme chargé à l’avenir de rédiger les PV du CSEE de la DSI.

Bien que ce point ne soit pas à l’ordre du jour, L. Delaire, en sa qualité de Président, donne son accord pour ce vote. Q. Dufaut a communiqué aux élus les différents devis reçus, c’est le Cabinet Julie Ricci, cabinet de sténotypie qui est retenu par 8 voix favorables et 2 abstentions.

L. Delaire rappelle que cette réunion constitue la R2 de la procédure d’information / consultation du CSE d’établissement et rappelle que l’avis du CSE d’établissement doit avoir lieu avant celui du CSEC. La réunion va se dérouler comme indiqué dans l’ordre du jour.

L. Ballet Thouble présente les organigrammes revus suite à la précédente réunion et aux observations faites par les élus du CSEE. Il indique que les libellés ont été remis à jour suite aux différents échanges, il faudra aussi mettre à jour le tableau des impacts.

Il rappelle que la philosophie de l’organisation cible est de mutualiser au maximum ce qui peut l’être, mais également de conserver les spécificités de chaque entité :

- **DIP** : bloc très mutualisé. Les équipes infras de DCF travaillent déjà avec celles de Monoprix. Il va falloir voir ce qu’il est possible de faire par Franprix.
J.M. Bo indique qu’il sera très important que les managers basés à Vitry se déplacent pour rencontrer leurs équipes stéphanoises. L. Ballet Thouble est d’accord sur ce point. Il indique qu’il a fallu faire des consensus avec Monoprix et Franprix pour le management des équipes. Il n’était pas possible de prendre que des managers de Saint-Etienne.
Dans certaines équipes, J.M. Bo signale qu’il aurait été bien de préciser qu’il y a des personnes basées à Vitry, mais également à Saint-Etienne. Dans certaines équipes, on a l’impression que le manager est parisien et l’équipe uniquement à St Etienne. J.M. Bo demande s’il serait possible de préciser ce point.
Concernant la partie Architecture, X. Mounard alerte sur le fait qu’il y a actuellement de plus en plus de mutualisation. Avec la mise en place de nouvelles synergies, il craint que l’équipe ne soit plus assez

« staffée » pour gérer les demandes. Pour mémoire, elle passe de 4 à 2 personnes. La situation risque de devenir ingérable si les demandes de Monoprix et Franprix augmentent.

L. Ballet Thouble répond qu'il entend cette remarque. Mais les sollicitations de DCF devraient baisser. Il faut voir si les sollicitations de Monoprix et Franprix vont être en augmentation. Si c'était le cas, il serait toujours possible de demander de l'aide à d'autres collaborateurs. On verra l'équilibre entre toutes les demandes.

Concernant le Directeur/trice de Services Techniques - Directeur Opérations, il ou elle n'aura que 3 personnes sous ses ordres. Le titre est-il bien adapté ? L. Ballet Thouble répond qu'il y a 2 lectures : le nombre de personnes rattachées et le rôle tenu. Q. Dufaut observe qu'un directeur pour 3 « ça fait riche ».

S. Lemoine demande pourquoi il existe un responsable Production Franprix, quid de la mutualisation ? L. Ballet Thouble répond que ce poste gère la production et les infrastructures. Maintenant, il ne restera dans ce bloc que l'exploitation des applications Franprix.

- Satisfaction Utilisateurs : la direction a insisté sur la satisfaction de nos clients. Le rôle de cette équipe sera d'accompagner les magasins de proximité en termes de support.
Concernant l'équipe Postes de Travail, Franprix et Monoprix travaillent exclusivement avec des prestataires. L'idée est qu'on puisse avoir un poste unifié à toutes les enseignes.
- Pilotage de la performance : l'objectif est l'harmonisation des process et la gestion d'un portefeuille commun
L. Tarquinio demande si cette équipe gère tout le périmètre. L. Ballet Thouble répond par l'affirmative, ce sont des fonctions transverses.
J.M. Bo demande si PMO existe chez Monoprix. L. Ballet Thouble répond que ce poste est tenu par un prestataire. J.M. Bo indique qu'il existe un PMO à St Etienne et un prestataire chez Monoprix. Le PMO de St Etienne va supporter toute la charge de DCF et Monoprix. Comment cela va-t-il se passer pour les vacances par exemple ? N. Clavier ajoute que ce sera également le cas dans d'autres équipes. L. Ballet Thouble répond que le PMO et son manager sont assez complémentaires. Une solution sera trouvée pour maintenir la gouvernance des projets.
- Sécurité : il s'agit déjà d'une Sécurité Groupe.
S. Lemoine demande s'il y a des prestataires chez Monoprix. L. Ballet Thouble répond qu'il n'a pas cette information.
Q. Dufaut demande pourquoi il y a un expert cybersécurité directement rattaché au Directeur Sécurité SI. L. Ballet Thouble répond que cette personne aura un rôle plus transverse.
- Direction Transformation et SI Enseigne :
 - Gestion du SI applicatif de chacune des enseignes : SI DCF / SI Monoprix et SI Franprix.
 - Fonctions Supports : Le Groupe a souhaité mettre en place des CSP Communs, la DSI souhaite faire la même chose à son niveau.
 - Transformation : il faut maintenir une équipe en capacité d'accompagner les transformations.L. Ballet Thouble explique que Monoprix est dans une approche Delivery : une personne gère le fonctionnel mais également l'exploitation. Monoprix n'a pas souhaité changer ce modèle. J.M. Bo demande pourquoi la DSI n'a pas basculé sur ce même modèle. Ça aurait pu être une bonne idée. L. Ballet Thouble répond qu'il veut voir comment cela fonctionne chez Monoprix. Ils ont su répartir leurs équipes Exploitation par bloc applicatif. Ce n'est pas le cas à la DSI, les équipes Exploitation gèrent plusieurs blocs applicatifs. Il a été proposé à Monoprix de remplacer les prestataires par des collaborateurs Casino.
L. Tarquinio revient sur le sujet des équipes composées par 1 personne. Comment cela va-t-il se passer pour les congés ? Il s'interroge également sur les possibilités d'évolution ou de mobilité des collaborateurs concernés. Il ajoute qu'il est plus facile de bouger lorsqu'on fait partie d'un centre de services. Il alerte sur la mise en danger du dispositif en cas de difficulté humaine ou autre. L. Ballet Thouble répond que l'organigramme ne présente que les internes alors qu'il y a aussi des externes.
J.M. Bo demande si la Direction a regardé un possible réaménagement des bureaux pour les collaborateurs qui vont travailler avec Monoprix et Franprix. L. Ballet Thouble répond que cette question n'a pas été étudiée. Il n'envisage pas d'isoler un collaborateur qui travaille pour Franprix ou Monoprix.
L. Tarquinio estime que le Centre de Services serait le meilleur moyen pour permettre les évolutions et les formations entre collègues. L. Ballet Thouble répond que l'idée est d'utiliser toutes les compétences,

il espère qu'il y aura également des « passerelles » avec Monoprix et Franprix pour travailler en commun.

L'équipe Transformation regroupe des experts pour la gestion des projets. Q. Dufaut observe qu'il n'y a pas de chef de service pour gérer les experts applicatifs. L. Ballet Thouble répond que ce n'est pas nécessaire car ces collaborateurs seront mobilisés sur les projets.

Q. Dufaut remarque qu'il n'y a qu'une personne dans l'équipe Architecte d'entreprise, L. Ballet Thouble confirme, il ajoute que c'est un libellé de poste côté Monoprix.

L. Ballet Thouble rappelle que ce document sera remis aux élus du CSEE à la fin de la réunion.

S. Lemoine demande s'il est possible de rajouter les prestataires sur le document. L. Delaire répond par la négative. L. Ballet Thouble appuie cette réponse, il rappelle que, dans le cadre d'un PSE, ce sont les emplois du Groupe qu'il faut présenter.

J.M. Bo demande si ce sont les libellés Métier qui figure sur l'organigramme, L. Ballet Thouble confirme.

C. Foulié s'inquiète de l'organisation présentée pour son équipe. Dans son service, il y a de moins en moins de « petites mains » et de plus en plus d'ordres, les demandes ne sont pas canalisées. Son équipe reçoit des demandes de plus en plus précises et pointues avec des délais de traitement de plus en plus courts, et il manque maintenant du temps pour analyser les demandes. Elle ajoute qu'elle et ses collègues n'exercent pas les mêmes tâches, elle émet des alertes sur le fonctionnement de l'équipe.

M. Ballet Thouble confirme que le Métier demande d'aller vite pour traiter les demandes. Il est d'accord sur le fait qu'il ne faut pas confondre vitesse et précipitation, mais il faut trouver le bon équilibre. Il a par ailleurs demandé aux équipes Métier d'impliquer la DSI plus tôt, il faut revoir notre façon de travailler.

J.M. Bo demande si le livre 1 a été remis à jour, L. Delaire répond que ce sera fait au niveau du CSEC avec les corrections apportées suite à nos échanges.

X. Mounard souhaite revenir sur la fusion de 2 équipes validées lors de la précédente réunion, à savoir les architectes et les gestionnaires environnement de développement. X. Mounard précise que les 9 architectes appartenaient à une catégorie non impactée jusqu'alors. Maintenant, avec cette fusion, on retrouve 11 personnes dans une catégorie impactée, c'est risqué.

Q. Dufaut indique qu'en impactant les 9 architectes, on leur ouvre la porte à un éventuel Plan de Départ Volontaire. C. Foulié entend cet argument, mais elle se demande s'il y aura assez de volontaires.

N. Bertin observe qu'une catégorie avec uniquement 2 personnes ciblait le départ, alors qu'une catégorie avec 11 personnes et 1 départ ne cible plus une personne.

Concernant la demande de X. Mounard, N. Bertin observe que changer d'avis serait aller à l'encontre de toutes les discussions. Le regroupement avait été fait pour des personnes avec des connaissances équivalentes et interchangeables. X. Mounard, pour sa part, craint l'impact que cette décision aura sur les 9 architectes. C. Lucas indique qu'elle a vu avec son manager et que cette proposition de rattachement semble pertinente. L. Tarquinio comprend la demande de X. Mounard, mais ne comprend pas pourquoi des personnes qui étaient dans l'équipe des architectes ne pourraient pas y retourner. L. Ballet Thouble précise qu'il a essayé de trouver une catégorie plus opportune pour les 2 personnes, mais sans succès.

Q. Dufaut propose de remettre au vote cette décision de fusion. Le résultat est 8 voix favorables, 1 abstention et 1 voix Contre pour la fusion.

N. Clavier indique que la principale préoccupation des collaborateurs est de connaître leur positionnement dans la nouvelle organisation. A quelle date cette information sera-t-elle communiquée ? S. Lemoine répond qu'il n'y aura pas d'information avant le mois d'octobre.

N. Bertin et J.M. Bo demandent à quel moment les collaborateurs nouvellement impactés vont être informés de cette situation. L. Delaire indique qu'une nouvelle réunion avec les instances est prévue le 4 juillet, il espère que les catégories professionnelles seront figées à ce moment, et que les collaborateurs pourront être informés. C. Foulié demande s'il serait possible d'envisager un courrier papier pour les personnes en congés qui ne consultent pas leur messagerie Casino.

L. Ballet Thouble quitte la réunion.

L. Delaire rappelle les points qui seront abordés lors de la prochaine réunion de négociation de l'Accord collectif :

Annexe 1 : Conditions d'éligibilité au VAD (1/2)

- PROJET DE NOUVEAU EMPLOI SALARIÉ**
 - Le projet de création de nouveaux emplois doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de création de nouveaux emplois doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de création de nouveaux emplois doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de création de nouveaux emplois doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
- PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE**
 - Le projet de création ou de reprise d'entreprise doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de création ou de reprise d'entreprise doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de création ou de reprise d'entreprise doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de création ou de reprise d'entreprise doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.

Annexe 1 : Conditions d'éligibilité au VAD (2/2)

- PROJET DE FORMATION (LONGUE CERTIFIANTE OU DIPLOMANTE)**
 - Le projet de formation doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de formation doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de formation doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de formation doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
- DÉPART À LA RETRAITE**
 - Le projet de départ à la retraite doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de départ à la retraite doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de départ à la retraite doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.
 - Le projet de départ à la retraite doit être inscrit dans un plan stratégique et être soutenu par le conseil d'administration.

M. Garde demande si les aides à la création d'entreprise seront versées au moment du VAD ou au moment du PDV. L. Delaire pense que ça devrait être au moment du PDV dans la mesure où ces dispositifs d'aide ne seront mis en place que postérieurement à la validation du PSE par l'administration. Concernant la formation, A. Pauvisse demande si la rupture du contrat de travail se fera au moment du PDV ou à la fin de la formation.

C. Lucas demande si les primes seront identiques pour les collaborateurs en VAD et les collaborateurs en PDV. L. Delaire répond par l'affirmative. N. Bertin estime qu'on change les règles de l'égalité des chances face au départ. Il demande s'il serait possible que la DSI n'applique pas le dispositif de VAD. L. Delaire répond par la négative, ce dispositif a été décidé par le CSEC et s'impose à tous les établissements de DCF. J.M. Bo ajoute que la DSI ne représente que 20 % des effectifs DCF. N. Bertin insiste sur le fait que ce dispositif n'est pas juste. La DSI comprend beaucoup de postes clés, serait-il possible de s'opposer au départ des collaborateurs. L. Delaire répond qu'il n'a pas encore abordé ce point avec le Codir.

L. Delaire présente le dispositif du Reclassement Externe Anticipé présenté lors du CSEC du 28 juin 2024.

Focus 2: Reclassement Externe Anticipé (1/4)

- DÉFINITION** : Le reclassement externe anticipé a vocation à être mis en œuvre pour permettre à des salariés qualifiés d'être et/ou de rester affectés dans l'entreprise de la compagnie sans avoir à attendre la fin de la procédure d'information consultation des représentants du personnel et la validation / finalisation du PSE par la DREETS compétente.
- La mise en place du reclassement externe anticipé nécessite qu'un avis favorable du CSEC ait été conclu et un accord de suspension du contrat de travail avec l'union syndicale professionnelle concernée ait été obtenu.**
- CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ** :
 - Appartenance à une catégorie professionnelle de l'entreprise sous les ordres de la DREETS (1)
 - Affectation au contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
 - Ne pas être en période de congé
 - Justifier d'un contrat professionnel existant à l'entrée dans l'entreprise qui soit :
 - un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un CDD (CDD de longue durée)
 - un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un contrat de travail temporaire (CTT)
 - Avoir un niveau de qualification au moins équivalent à celui requis pour accéder à un poste supérieur.
- La Direction se réserve la possibilité de refuser la candidature d'un salarié sur la base que son départ anticipé n'est pas conforme à l'organisation de son contrat de travail ou de son affectation et à la poursuite de l'activité de l'entreprise. Un seul niveau d'emploi devra en outre être respecté au sein des catégories concernées.

J.M. Bo précise que ce dispositif concerne notamment les magasins sans repreneur et les personnes pour lesquelles il n'y a aucun poste dans la catégorie professionnelle. Q. Dufaut observe qu'il y a une personne dans ce cas à la DSI. Il demande si Cdiscount est considéré en dehors du Groupe, L. Delaire répond que Cdiscount fait partie du Groupe Casino.

La réunion est sur le point de se terminer. L. Delaire demande aux élus à quel moment ils seront prêts à être consultés. Il leur rappelle que le CSEE de la DSI doit donner son avis avant la consultation du CSEC. J.M. Bo et Q. Dufaut souhaitent que le livre 4 soit mis à jour avec les changements des intitulés de poste. L. Delaire confirme que ce sera fait. Il demande aux élus s'ils estiment avoir besoin d'autres ateliers de travail. Ceux-ci répondent par la négative. La consultation pourrait donc avoir lieu lors du CSEE du mois d'août.

Tous les points ayant été abordés, la réunion se termine.

Le Secrétaire :
Quentin DUFAUT

