

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT
EXTRAORDINAIRE DU 7 AOÛT 2024
DSI DCF
EN PRÉSENTIEL**

Présents :

Pour la Direction :

- Monsieur Louis DELAIRE
- Madame Marie SULMONA

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



ORDRE DU JOUR :

1. Informations sur l'actualisation du DUER
2. Point sur le projet de réorganisation



La séance est ouverte à 10 heures 45, sous la Présidence de Monsieur DELAIRE.

M. PACHOD fait une déclaration au nom des élus de la CGT.

« Nous vous informons que nous avons demandé l'assistance de l'inspection du travail suite aux 2 mises à pied récentes à la DSI.

Par cette action nous n'avons nullement l'intention de débattre des faits reprochés ni du fait que ce soit juste ou pas, ce n'est pas de notre ressort mais sera potentiellement celui des prud'hommes.

Par contre, le comportement du Service Sécurité de Casino nous fait poser des questions:

Depuis que les ports USB de nos PC professionnels ont été bloqués il y a un peu plus d'un an (sauf dérogation), les salariés ont dû se "débrouiller" autrement et surtout comme ils ont pu pour continuer à réaliser leurs sauvegardes. Depuis que nous parcourons les méandres de Casino, nous n'avons jamais eu connaissance d'un système de sauvegarde centralisée (trop onéreuse à mettre en place sans doute).

Pour information, il y a bien la synchronisation Onedrive mise en place depuis peu mais elle ne prend pas en compte de gros fichiers comme les fichiers pst (trop onéreuse certainement là aussi).

Dans le même temps, nous avons pu constater que le Service Sécurité de Casino a su interdire entre autres les accès à Chatgpt sur nos postes de travail.

Pourquoi le Service Sécurité de Casino n'a-t-il pas tout simplement interdit également les accès aux drives personnels si ce n'est pas autorisé?

Cela aurait pu éviter de "piéger" des salariés à leur insu comme cela semble avoir été le cas la semaine dernière.

Nous osons bien entendu espérer que nous sommes dans l'erreur, que cela a été un oubli du service sécurité de Casino et que cet oubli va être corrigé le plus rapidement possible.

Si ce ne devait pas être le cas, nous vous demandons instamment, et nous vous en remercions, de bien vouloir mettre en place sans attendre des réunions d'information pour DCF sur ce sujet avec possibilité de questions/réponses auprès des salariés.

Autre constat, certains collègues ont également été contactés tout récemment par le Service Sécurité de Casino pour avoir copié un seul fichier (pas des milliers) sur leur drive personnel. Le Service Sécurité de Casino a exigé de connaître le contenu du document.

Sur ce point précis, deux poids deux mesures. Pourquoi le Service Sécurité de Casino n'a-t-il pas également contacté les deux salariés mis à pied afin de leur éviter de faire quelque chose qui n'était pas autorisé ?

Nous faisons une dernière remarque pour étayer ce qui suit: étrangement nous n'avons pas eu connaissance d'autres mises à pied conservatoire concernant ce type infraction avant juillet 2024 ?

Nous avons donc soupçonné un instant qu'il pourrait s'agir d'une "chasse aux indemnités" organisée la direction d'ici à la fin du PSE Casino. Cela permettrait de diminuer encore plus le budget du PSE qui n'est déjà pas gras, il faut le reconnaître, ou bien encore de récupérer une partie des sommes allouées à la supra légale arrachée dans la douleur le 17 juin dernier.

Malgré tout, nous avons bon espoir de nous rendre compte d'ici la fin de la semaine que nous étions dans l'erreur.

Nous terminons en insistant sur le fait que ce comportement de la part du Service Sécurité de Casino et implicitement de la direction à été très anxiogène pour les salariés, nous mêmes avons été très choqué. J'en connais même personnellement qui sont effondrés.

En plus de l'insécurité liée au contexte actuel du PSE, cela contribue à générer un climat de peur, de stress et d'incompréhension pour la plupart de nos collègues aggravant ainsi les risques psychosociaux dont justement nous avons prévu de parler aujourd'hui.

Nous vous remercions infiniment pour votre attention. »

La direction confirme que les personnes concernées ont été interpellées par la sécurité informatique de Casino, et que les situations sont en cours de traitement.

Après plusieurs échanges et rappels des règles de sécurité, la direction s'engage à envoyer un rappel aux salariés sur la bonne pratique de comment extraire leurs données personnelles de leur ordinateur de travail.

La direction rappelle également que ces sécurités sont en place non seulement pour la protection des données du Groupe Casino, mais également pour celle des données personnelles des salariés.

Une intervention de M. David GARCIA sera prévue pour une réunion ultérieure du CSEE, afin de répondre aux questions et demandes des élus, et pour informer le groupe du fonctionnement et de l'évolution du droit informatique.

La Direction réagit à cette déclaration et ne cautionne pas l'insinuation relative au démarrage de procédure dans le but de réduire le coût du plan et laisse à P. Pachod l'entière responsabilité de ses propos.

Les élus rappellent que les scripts et différentes propriétés intellectuelles créés par les employés lors de leur travail sont le patrimoine immatériel de l'entreprise, et ne font pas partie des données personnelles.

1. Information sur l'actualisation du DUER

Il est convenu qu'après l'envoi de tous les documents nécessaires aux élus du CSEE, une intervention de la DSSI se tiendra le 22 août 2024, pour approfondir le sujet. La consultation pour le rendu d'avis par les élus du CSEE aura lieu le 29 août 2024.

Le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) est un document unique servant à lister les éléments de risques physiques et psychologiques pour les employés et a été mis à jour pour la dernière fois en février.

Une nouvelle mise à jour du document est requise, afin de refléter les nouveaux risques psychosociaux liés à la mise en place du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), avec la consultation du CSEE.

Tous les RPS présents dans le Livre IV du PSE ont été ajoutés au DUER, tous marqués en risque fort et peu maîtrisé.

Tous les employés y sont concernés, que leur catégorie professionnelle soit affectée ou non.

Ces risques incluent, entre autres, le sentiment d'isolement, d'imposture ou d'injustice ; il est souligné qu'ils doivent être traités individuellement et globalement, puisqu'ils peuvent se cumuler.

Le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) sert à regrouper toutes les actions de prévention et de protection mises en place pour les salariés.

L'actualisation du DUER vient y ajouter :

- Les ateliers ALIXIO ;
- Les formations des managers et élus sur la gestion des émotions lors d'un changement ;
- La Bulle ;
- La ligne verte d'Éléas ;
- Les points info-conseil d'Alixio.

Lors des échanges, les élus partagent la difficulté de la situation, aggravée par le manque de communication de la direction et de M. PALAZZI.

Certains craignent la possibilité d'un nouveau plan de départ l'année prochaine en cas d'absence de plan précis, ou voient leur motivation au plus bas.

La gestion des équipes et des communications manque de cadre, poussant les salariés dans le stress ou, à l'inverse, limitant les sollicitations professionnelles, afin d'essayer de minimiser ce stress, menant à une apathie collective.

Des projets de long terme sont laissés de côté ou maintenus avec le strict minimum d'efforts ; les équipes ne voient pas l'intérêt de les maintenir dans la situation actuelle.

Les élus insistent sur le besoin de messages positifs et de la mise en place de mesures pour communiquer un plan d'actions précis, afin de rassurer les employés, et de les réunifier derrière un objectif commun.

Ils mettent en avant la présence de nombreuses mesures individuelles et le besoin d'ajouter des actions collectives, dans le but de recréer une unité dans les équipes, afin de fédérer le groupe autant que l'individu.

Certains élus rappellent également l'enquête HEWITT de 2012, dont les résultats catastrophiques ont été cachés par la direction, soulignant que la situation dangereuse du groupe est connue depuis de nombreuses années et reste dans l'inaction.

La direction précise que de nombreuses actions ont été menées au cours des années, dans le but de redresser la situation, et depuis le début du PSE ; celles-ci restent malheureusement invisibles dues au manque de communication. Elle rappelle également que tous les services sont concernés et que toutes les

échelles de gestion sont présentes pour aider et soutenir les salariés : élus, managers, ressources humaines, direction, médecine du travail, etc.

2. Point sur le projet de réorganisation

À la suite des nouvelles modifications du Livre II, concernant le projet de réorganisation, celui-ci doit être à nouveau transmis aux élus. Il est demandé une transmission sous format Excel, afin de favoriser sa lisibilité et à la compréhension des informations qu'il contient.

Les dossiers de départs volontaires anticipés sont étudiés par Alixio, qui peut confirmer aux employés s'ils sont éligibles, et s'il reste une place disponible pour le départ du salarié concerné.

Durant le rendez-vous avec le RH de la DSI (sollicité par le salarié), il lui est indiqué le nombre de postes supprimés dans sa catégorie professionnelle, le nombre de places disponibles et le nombre de dossiers déjà posés, mais jamais le nom de sa catégorie professionnelle.

Une fois le dossier établi, celui-ci passe en commission paritaire.

En cas de validation du dossier, le salarié est reçu par la direction, afin de lui permettre de comprendre les conditions de l'annexe de contrat relatives à son départ.

Il est indiqué plusieurs fois à ce salarié que le Groupe est toujours en attente de la mise en place du PSE et de la validation par la DREETS, et que tout changement reste envisageable, particulièrement si la DREETS venait à ne pas approuver le projet.

Il sera également demandé au salarié concerné, lors de la mise en place du PSE, de reconfirmer sa volonté de donner suite à son départ volontaire, et donc de profiter du PSE, ou de revenir dans les effectifs de Casino. Dans ce cas, il pourra profiter du PSE avec un autre projet s'il le souhaite.

Les élus soulignent le caractère anxiogène de cette situation, puisque les informations autour des catégories professionnelles sont toujours floues et peu compréhensibles, en plus du fait que les salariés aient été mal informés.

En effet, certains sont aujourd'hui concernés par le PSE, à la suite du changement des catégories professionnelles, alors qu'ils ne l'étaient pas avant ; à l'inverse, certains ne le sont plus alors qu'ils avaient reçu un courriel les informant qu'ils l'étaient.

L'impact n'est pas le même selon la taille des équipes – 3 postes supprimés dans une équipe de 20 ou de 4 personnes ne représentent pas les mêmes inquiétudes.

Ces éléments, en plus des incertitudes et bruits de couloir, sont mauvais pour le moral des équipes.

Les élus demandent un accès à la liste des catégories professionnelles et des places disponibles relatives aux départs volontaires anticipés, afin de pouvoir communiquer aux salariés s'ils sont ou non en mesure de profiter de ce plan d'accompagnement.

Ces informations permettront aussi de réduire le flou de cette situation ; les salariés ne comprennent plus qui est concerné, qui peut partir ou qui doit partir.

Les élus soulignent également un sentiment de discrimination, renforcé par le manque de communication de la direction, envers les salariés qui auraient pu profiter du plan de départ anticipé, mais qui n'ont pas été avertis, ou qui n'étaient pas présents lors de son application.

La direction souligne qu'elle ne fait que respecter les consignes données par le Groupe ; elle fera ce qui est en son pouvoir pour fournir plus d'informations aux élus, incluant le document demandé par ces derniers.

Il est aussi rappelé que les départs volontaires anticipés ont été mis en place principalement pour les employés de DCF Amont, afin de permettre à certains de s'inscrire à des formations débutant en septembre ou octobre.

Le projet de PSE devra être finalisé le 7 septembre – par un accord commun ou par décision unilatérale en l'absence de ce dernier –, avant d'être envoyé à la DREETS pour validation. Il s'agira de la dernière étape avant le lancement du PSE.

La séance est levée à 12 heures 29.

M. DUFAUT



