



Réunion à St Etienne le 23 juin 2005, suite à une demande de FO.

En 2004, **une analyse** sur le fonctionnement de Temposoft avait été restituée le 1^{er} octobre et le plan d'actions avait été présenté en comité de groupe le 8 novembre 2004, avec un calendrier prévisionnel.

LA SOCIETE TEMPOSOFT N'EXISTE PLUS !

En liquidation judiciaire, elle a été reprise par la société ALTIK. La maintenance est assurée mais ALTIK ne pourra effectuer le développement de la nouvelle version du logiciel.

- **AVENIR IMMEDIAT** : maintien du dispositif actuel. Recherche d'une solution pour la rentrée.
 - **ORIENTATIONS** : plusieurs pistes à l'étude : 1) solution interne avec l'informatique Casino ?
2) autre système annualisation /suivi des horaires ? - 3) autres prestataires externes ?
4) outil unique hyper- super ou différent ? Trop tôt pour le dire !
- « LA DIRECTION PROPOSE DE SE REVOIR, A LA RENTREE, SUR CE SUJET »

PROJET D'EVOLUTION D'APPLICATIONS EXISTANTES : *Dans ce contexte, les évolutions envisagées seraient limitées aux points suivants : audit interne – repas chaud – heures de fermeture et équité sur la notion de fermeture (+ un point organisationnel)*

FO SITUE LE CONTEXTE

- **On n'a pas vraiment avancé** – on comprend l'organisation différente des magasins mais nous avons toujours un questionnement sur l'organisation des fermetures... **Les caissières** : « c'est là que c'est **dégradé** le plus au niveau des horaires » - Quel est en réalité le point de départ des 12 semaines (espace temps, organisation de l'équité...) ?
 - **Pas de réunions d'information sur le terrain** – les IRP (représentants du personnel) ne sont pas associés. Quid du travail sur 4 j et 5 j ! Quid du positionnement concerté de la **semaine RTT**...
- ⇒ **Pour FO, autant de problèmes qui influent négativement sur les conditions de vie et de travail, et accentuent la démotivation des salariés.**

POINT DE VUE DE LA DIRECTION

- Le principe des fermetures : en fait c'est une **plage horaire** programmée 2 h avant l'heure de fermeture. Un roulement des personnes doit exister.
- Les hypers et les supers ont une problématique d'application différente. Des difficultés importantes dans **les supers** (organisation des 2 compétences...)
- Réaffirme que le positionnement « **concerté** » de la semaine de repos RTT doit être la règle (l'accord)
- Est d'accord sur **l'information /consultation** des IRP (avec un engagement de la branche supermarché pour une bonne application dans ces magasins)
- C'est le chef d'établissement qui choisit et décide : exemple, plage horaire minimum de (4h)

Les autres points signalés : communiquer régulièrement sur le respect des critères d'équité définis – renforcer les contrôles sur les horaires affichés – poursuivre la formation – placer la communication sur Temposoft en magasin comme une priorité...

POUR FO : les problèmes d'utilisation ont été identifiés mais les salariés attendent ! Nous rappelons à nouveau que l'accord Ombrelle sur la RTT a inscrit comme précepte, entre autre, l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés !