

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 22 SEPTEMBRE 2022**

Sous la présidence de Xavier BERGER

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
M. Jean- Marc BO
M. Quentin DUFAUT
M. André PAUVISSE VATRA
M. Jean Paul TRES CARTES

Membres élus suppléants présents :

M. Cyril DOS SANTOS
Mme Carine FOULIÉ
M. Pascal PACHOD
M. Christian PEYRARD

Excusé.e.s :

M. Thierry BOUR JAMES
Mme Delphine CHARDON
Mme Nathalie CLAVIER (RS CFE-CGC)
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)
M. Steven LEMOINE
M. Christopher LOU MEAU

Invité :

M. Frédéric FERRAND

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Établissement du 25 août 2022
2. Consultation sur le Bilan Social 2021 de l'établissement DSI
3. Points SSCT : Amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
4. Informations de la Direction
 - a. Points divers
 - b. Effectifs
 - c. Sociétés extérieures
 - d. Compte-rendu social du mois d'août
 - e. Point SSCT : Etat sanitaire
5. Situation financière du CSEE
4. LAC
5. Questions des élus CSEE

➤ Question des élus sur le Bilan Social :

01 – EMPLOI : Effectif 297

- Peut-on avoir la répartition de l'effectif :
 - ✓ Des 25 Agents Maîtrise, par niveau 5 & niveau 6
 - ✓ Des 267 Cadres, par niveau 7 & niveau 8 & niveau 9 & niveau 9+
 - ✓ Des 19 Agents Maîtrise Hommes, par niveau 5 & niveau 6
 - ✓ Des 6 Agents Maîtrise Femmes, par niveau 5 & niveau 6
 - ✓ Des 203 Cadres Hommes, par niveau 7 & niveau 8 & niveau 9 & niveau 9+
 - ✓ Des 64 Cadres Femmes, par niveau 7 & niveau 8 & niveau 9 & niveau 9+

15 – PROMOTIONS : Agent de maîtrise – Cadres

NAO DCF 2021

Article 35 → Promotions Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau. Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1er avril 2021

Article 51 → Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont : 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

- Peut-on avoir la somme allouée à DCF DSI pour la partie promotion en 2021
- Peut-on avoir la somme dépensée à DCF DSI en 2021
- Peut-on avoir le nombre d'agents de Maîtrise de niveau 5 qui sont passés niveau 6

Article 54. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont : 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

- Peut-on avoir la somme allouée à DCF DSI pour la partie promotion en 2021
- Peut-on avoir la somme dépensée à DCF DSI en 2021
- Peut-on avoir le nombre de cadres niveau 7 qui sont passés niveau 8
- Peut-on avoir le nombre de cadres niveau 8 qui sont passés niveau 9
- Peut-on avoir le nombre de cadres niveau 9 qui sont passés niveau 9+

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS

Rémunération mensuelle moyenne

- ✓ Agents de Maîtrise 2021 pour homme 2994 pour femme 2602
 - Peut-on avoir la répartition de la rémunération mensuelle moyenne :
 - Pour le niveau 5 & pour le niveau 6
- ✓ Cadres : 2021 pour homme 5 452 pour femme 5 516
 - Peut-on avoir la répartition de la rémunération mensuelle moyenne :
 - Pour le niveau 7, pour le niveau 8 et pour le niveau 9

Peut-on avoir un prévisionnel de l'effectif sur les trois prochaines années 2022-2023-2024 ?

- Retraites
- Démissions + Licenciements + RC
- Embauches
-

- Comment faut-il faire pour débloquer l'épargne salariale de façon anticipée 'valable jusqu'au 31 décembre 2022' (loi n°2022-1158 du 16 Août 2022)
- Que prévoit Casino pour les salariés désireux de racheter des journées de RTT (loi n°2022-1158 du 16 Août 2022)
- La prime Macron voit sa limite s'élever à 3000 voire 6000 euros sous certaines conditions.
 - que prévoit Casino ?
- Télétravail :
 - au vu de l'inflation galopante, pouvez-vous indexer l'indemnité journalière sur les revalorisations des NAO ?
- Campus : après de nombreuses remarques et demandes depuis 2 ans, toujours le même problème avec le RGPD...
 - pouvez-vous nous dire quand sera résolue cette anomalie ?
- Retraite progressive :

- en cas de décès d'un salarié bénéficiant de la retraite progressive, quelle est la part de réversion pour le conjoint survivant ?
- **CLOUD :** La DSI est en plein projet dans la mise en place des applications sur le Cloud. Il est acté que celui-ci est un gros consommateur d'énergie.
La conjoncture actuelle est de réduire les coûts énergétiques (demande du gouvernement).
- N'y-a-t-il pas un risque d'arrêter tous les projets pour justifier notre politique environnementale ?
 - Si cela devait s'avérer nécessaire de stopper le projet Cloud pour des économies d'énergie, a-t-on prévu des solutions de RAR ?
- **Suite aux NAO de 2022 (Question CGT) :**
- De nouvelles NAO sont en cours pour prendre en compte l'inflation qui est très élevée dans notre pays, comme partout ailleurs dans le monde.
- Quand est-ce que cette augmentation prendra effet ?
 - Le forfait d'astreinte sera-t-il revalorisé ?

Bilan NAO d'Avril 2022

- Quel est le nombre de personnes qui n'ont pas eu d'augmentations individuelles ?
- Quel est le nombre de promotions par niveau ?
- Quel est le nombre de cadres en dessous du plafond de la sécurité sociale ?
- N'est-il pas temps d'envisager un rattrapage spécifique pour ces cadres ?

Nous souhaiterions avoir des représentations graphiques en nuage de points pour voir la disparité salariale avec :

- Un premier graphique avec en abscisses l'ancienneté et en ordonnées les salaires.
- Un second graphique avec en abscisses l'âge et en ordonnées les salaires.

➤ **Réorganisation (Question CGT) :**

- Suite à la réorganisation de la DSI, à quand la fin des regroupements physiques des équipes, liés à cette réorganisation ?
- Est-il possible de faire un point d'avancement sur la mise en place de cette réorganisation ? quid du départ de Bonaventure GORRINDO par exemple, ...

Pole SAP centre de compétence SAP :

- Peut-on préciser les attentes en rapport avec ce pôle ?
- Etant donné la moyenne d'âge du pôle, la création de ce pôle, qui sous-entend, de la multi-compétence n'est-elle pas un peu tardive ?

➤ **Formation (Question CGT) :**

- Quelle est l'organisation de formation cette année, quel calendrier ?
- Date limite des demandes ?
- Pour les formations techniques, est-il prévu des dispositifs spécifiques, par exemple aide de Campus pour trouver le prestataire ?

➤ **Demande de gestion administrative des salariés sur les fiches de présence – (Question CGT) :**

- Pourquoi les fiches d'astreintes ne sont elles pas prises en considérations pour les repos compensatoire (12H de repos) – message du mer. 03/08/2022 09:25 ?

Désormais et depuis le 1^{er} juin dernier, les forfaits jours sont automatiquement paramétrés dans SAP S/HRH (sans action du collaborateur sur ses jours travaillés).

- En cas de travail exceptionnel en dehors des jours habituellement travaillés (ce dispositif ne concerne pas le travail effectué dans le cadre de l'astreinte), le collaborateur en forfait jours déclare, dans l'application Workflow, les jours ou demi-journées de travail concernés et les jours de remplacement du jour de repos travaillé.

6. Calendrier social 2022

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 25 août 2022

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 25 août 2022 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité, T. Bour James s'abstient car il était absent lors de la précédente réunion.

2. Consultation sur le Bilan Social 2021 de l'établissement DSI

Avant de procéder à la consultation, X. Berger répond aux questions posées par les élus.

01 – EMPLOI : Effectif 297

- Peut-on avoir la répartition de l'effectif :
 - ✓ Des 25 Agents Maîtrise, par niveau 5 & niveau 6
 - Niveau 5 : 3
 - Niveau 6 : 22
 - ✓ Des 267 Cadres, par niveau 7 & niveau 8 & niveau 9 & niveau 9+
 - Niveau 7 : 143
 - Niveau 8 : 109
 - Niveau 9 : 15
 - ✓ Des 19 Agents Maîtrise Hommes, par niveau 5 & niveau 6
 - Niveau 5 : 3
 - Niveau 6 : 16
 - ✓ Des 6 Agents Maîtrise Femmes, par niveau 5 & niveau 6
 - Niveau 6 : 6
 - ✓ Des 203 Cadres Hommes, par niveau 7 & niveau 8 & niveau 9 & niveau 9+
 - Niveau 7 : 111
 - Niveau 8 : 81
 - Niveau 9 : 11
 - ✓ Des 64 Cadres Femmes, par niveau 7 & niveau 8 & niveau 9 & niveau 9+
 - ✓ Niveau 7 : 32
 - Niveau 8 : 28
 - Niveau 9 : 4

15 – PROMOTIONS : Agent de maîtrise – Cadres

NAO DCF 2021

Article 35 → Promotions Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau. Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1er avril 2021

Article 51 → Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont : 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

- Peut-on avoir la somme allouée à DCF DSI pour la partie promotion en 2021
L'enveloppe est de 0.3 % de la masse salariale.
- Peut-on avoir la somme dépensée à DCF DSI en 2021
Nous avons dépensé l'enveloppe de 0.3 %
- Peut-on avoir le nombre d'agents de Maîtrise de niveau 5 qui sont passés niveau 6
2 collaborateurs

Article 54. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont : 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

- Peut-on avoir la somme allouée à DCF DSI pour la partie promotion en 2021

L'enveloppe est de 0.3 % de la masse salariale.

- Peut-on avoir la somme dépensée à DCF DSI en 2021
Nous avons dépensé l'enveloppe de 0.3 %
- Peut-on avoir le nombre de cadres niveau 7 qui sont passés niveau 8
6 collaborateurs
- Peut-on avoir le nombre de cadres niveau 8 qui sont passés niveau 9
Aucun collaborateur
- Peut-on avoir le nombre de cadres niveau 9 qui sont passés niveau 9+
Aucun collaborateur

X. Berger ajoute qu'il ne communique pas d'enveloppe afin qu'on ne puisse pas savoir ce que les autres ont eu.

J.M. Bo demande si l'enveloppe de 0.3 % concerne DCF ou la DSI. X Berger répond que l'enveloppe est attribuée au titre de DCF, et que chaque établissement dispose de cette même enveloppe.

Q. Dufaut demande quel est le temps de présence maximum dans un niveau avant de passer au niveau supérieur. X. Berger répond qu'il ne connaît pas cette disposition, et qu'il va se renseigner. J.M. Bo demande si on peut intégrer l'information dans le Bilan Social. X. Berger répond que ce n'est pas possible, mais qu'on va noter de répondre à cette question lors de la prochaine réunion.

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS

Rémunération mensuelle moyenne

Avant de répondre à ces questions, X. Berger indique qu'il y a eu une erreur sur la rémunération moyenne des femmes Agents de Maîtrise, l'effectif était trop faible pour faire le calcul.

Le tableau mis à jour est présenté.

02 - REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS

211 - Rémunération mensuelle moyenne

	2019		2020		2021	
	H	F	H	F	H	F
Cadres	5 416	5 256	5 431	5 638	5 452	5 516
Maîtrises	2 812	0	2 922	0	2 994	0
Employés et ouvriers	0	0	0	0	0	0
Ensemble des salariés	5 196	5 008	5 224	5 342	5 262	5 300

comprend la gratification et concerne le personnel travaillant à plein temps, présent toute l'année. Ne comprend pas les personnes dont l'absence est supérieure à 7 jours (maladie, accident de travail, accident de trajet, grève, absence exceptionnelle) et le personnel inférieur à 4 dans une catégorie.

X. Berger rappelle également que l'ensemble des rubriques de paie rentrant dans la composition du Brut Imposable sont prises en compte dans le calcul de la rubrique 211 du Bilan Social. Tous les éléments de paie ci-dessous rentrent dans le calcul de la rémunération mensuelle brute moyenne :

- ✓ Salaire Brut
 - ✓ Gratification
 - ✓ Forfait astreinte
 - ✓ Heures intervention (planifiées ou astreinte)
 - ✓ Bonus
 - ✓ Autres primes
- ✓ Agents de Maîtrise 2021 pour homme 2994 pour femme 2602
- Peut-on avoir la répartition de la rémunération mensuelle moyenne :
 - Pour le niveau 5 & pour le niveau 6
- ✓ Cadres : 2021 pour homme 5 452 pour femme 5 516
- Peut-on avoir la répartition de la rémunération mensuelle moyenne :
 - Pour le niveau 7, pour le niveau 8 et pour le niveau 9

ANNEE 2021		Masculin		Féminin	
statut	Niveau	Moyenne	Nombre		Nombre
MAITRISE	5	2525,36	-		
	6	3072,41	12	-	2
Total MAITRISE		2994,26	14	-	2
CADRES	7	4560,80	89	3829,96	9
	8	5869,96	68	5784,67	13
	9	10547,15	10	-	3
Total CADRES		5452,34	167	5515,70	25
Total général		5262,21	181	5299,85	27

P. Pachod demande s'il est possible d'avoir la proportion des astreintes par rapport au reste. X. Berger répond que ce n'est pas possible.

Peut-on avoir un prévisionnel de l'effectif sur les trois prochaines années 2022-2023-2024 ?

- **Retraites**
Il y a potentiellement 30 départs sous 3 ans, les collaborateurs ayant atteint l'âge. X. Berger rappelle cependant que c'est une décision qui incombe à chaque collaborateur.
- **Démissions + Licenciements + RC**
Il y a eu 6 démissions cette année. Si on se projette sur 3 ans, cela pourrait aboutir à 18 personnes.
- **Embauches**
Il n'est pas possible de répondre à cette question. A date, les départs en retraite ont été remplacés, ainsi que les démissions.
C. Peyrard demande si les départs sont remplacés par des prestataires. X. Berger indique que tous les remplacements sont préparés avec les managers.

S'agissant d'une Information / Consultation, le document est soumis à l'approbation des membres du CSEE. Seuls ont la possibilité de voter les membres titulaires. En l'absence de certains d'entre eux, il est demandé aux membres du CSEE de désigner le membre suppléant qui pourra voter.

Les suppléants ci-dessous sont désignés :

P. Pachod remplace T. Bour James

C. Foulié remplace D. Chardon

C. Peyrard remplace C. Loumeau

Il n'y a aucun suppléant pour remplacer S. Lemoine

Le bilan social 2021 de l'établissement DSI est mis aux voix. Il est approuvé à l'unanimité par 9 votes.

3. Points SSCT : Amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

F. Ferrand présente les éléments ci-dessous.

Bilan trimestriel environnement de travail

AMELIORATION DES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Direction Exploitation des Sièges / Saint-Etienne – septembre 2022



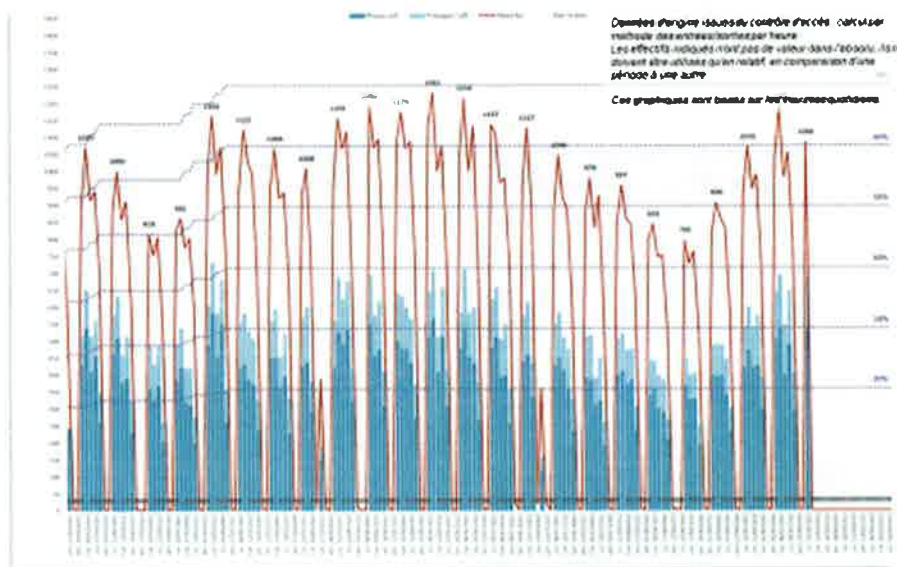
CASINO SERVICES
 Système de management de site de Groupe Casino
 Exercice et maîtrise des activités (en ISO 9001:2015)



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Présence des collaborateurs / vue semestrielle

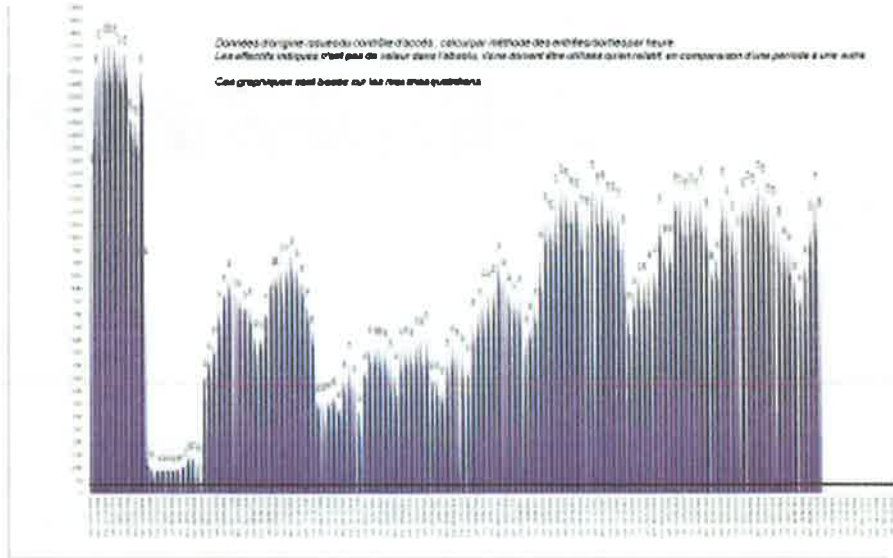


INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Ferrand précise qu'il y a au maximum 1200 collaborateurs sur site, plus particulièrement le mardi. Les barres bleues foncées correspondent à la fréquentation du restaurant d'entreprise, les barres claires correspondent à la fréquentation de Cœur de Blé. Il ajoute que le directeur du restaurant le contacte tous les matins pour connaître le taux de présence, et ainsi pouvoir estimer ses quantités.

J.M. Bo remarque qu'il y a beaucoup de monde dans la salle gandot.

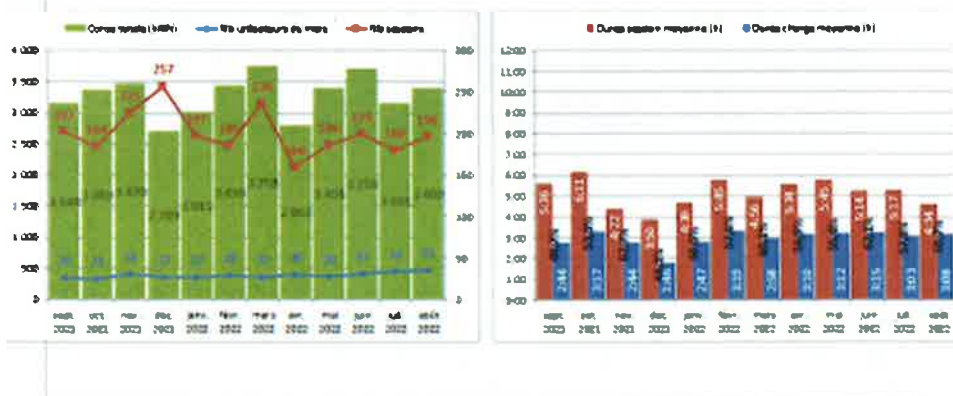
V. Bénier demande combien de collaborateurs le siège peut accueillir. F. Ferrand répond qu'il ne le sait pas, il peut uniquement indiquer le nombre de postes de travail.



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Totaux 12 mois glissants	Nb de sessions de charge : 2 407
	Consommation électrique : 39 392 kWh
	Coût énergie : 5 559 €

44 utilisateurs déclarés



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

J.M. Bo demande si le groupe envisage de stopper ce service suite aux dernières demandes du gouvernement.

F. Ferrand répond que ce n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant. Mais il indique qu'on lui a demandé de réfléchir à un plan d'actions au moment des pics Orange et Rouge de Enedis. Il a remonté à la direction toutes les actions possibles pour arbitrage.

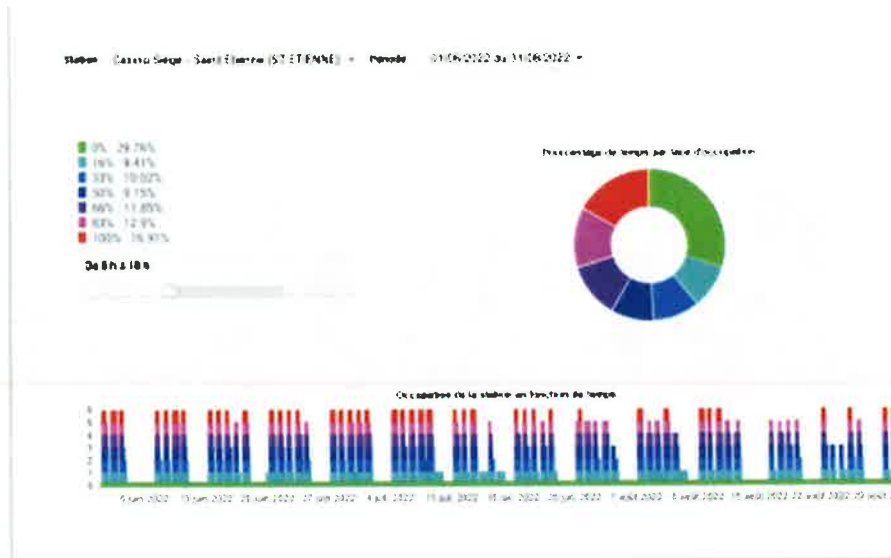
Q. Dufaut et N. Bertin signalent qu'il faudrait pouvoir prévenir les utilisateurs. F. Ferrand répond qu'il n'est pas possible d'anticiper les pics.

C. Dos Santos demande s'il a été envisagé de mettre des panneaux photovoltaïques sur le toit. F. Ferrand répond que le propriétaire a refusé pour des problèmes d'étanchéité.

C. Peyrard observe qu'il y a beaucoup de PC en veille le soir. Serait-il possible de redonner des consignes d'éteindre les postes ? F. Ferrand indique qu'il y aura de la communication auprès des collaborateurs sur le dispositif Ecowatts.

J.M. Bo demande s'il y a une réflexion RH pour augmenter le nombre de jours de télétravail pendant les périodes de crise. X. Berger répond qu'il n'y a pas de réflexion dans ce sens pour l'instant. F. Ferrand ajoute qu'on chauffe le bâtiment quel que soit le nombre de collaborateurs présents.

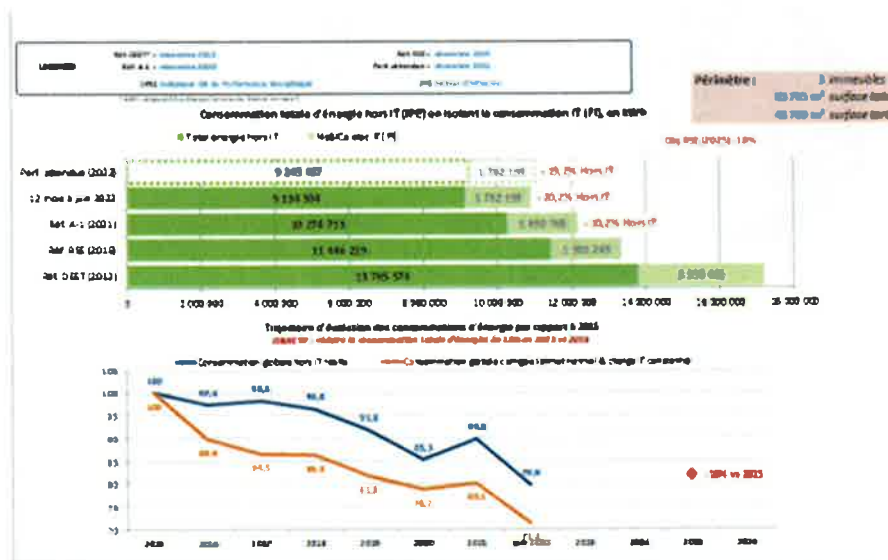
J.M. Bo propose que l'on étudie la possibilité de regrouper tous les collaborateurs présents sur site dans une même aile, ce qui permettrait d'arrêter le chauffage dans les zones inoccupées et ainsi faire des économies.



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

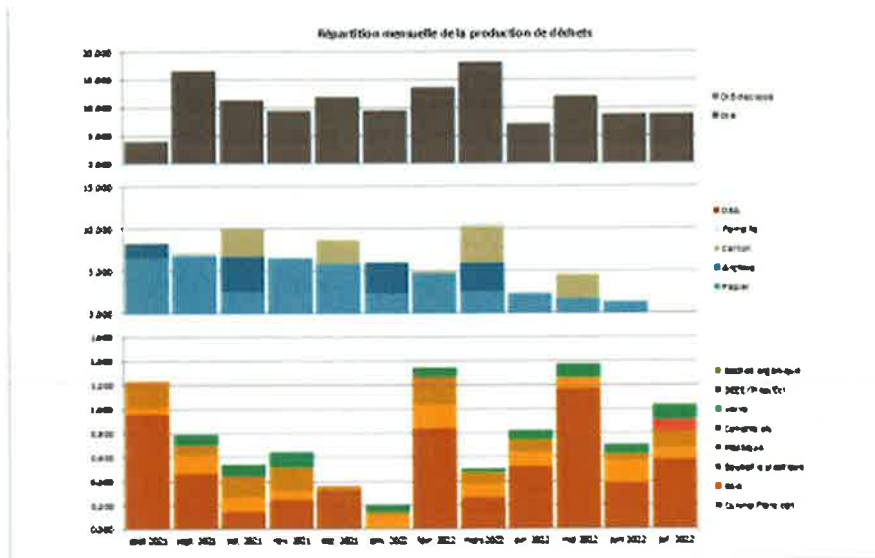
F. Ferrand indique qu'il y a environ 15 utilisateurs par jour qui s'autorégulent bien. Il a mis en place une liste de diffusion pour que les personnes puissent communiquer entre elles, il existe également une interface web pour connaître l'occupation des bornes. Chaque nouvel utilisateur reçoit un email des bonnes pratiques.

C. Foulié demande s'il serait possible d'ouvrir les droits aux parkings aux prestataires. F. Ferrand indique que c'est déjà le cas. Les droits sont attribués pour une période de 3 mois renouvelables, mais révocables à tout moment s'il y avait un problème de places dans nos parkings.



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

J.M. Bo demande si le bâtiment du 35 rue de la Montat est inclus dans ces graphes. F. Ferrand répond par l'affirmative, il ajoute cependant que le 35 Montat a été mis hors gel, et qu'il va sortir du périmètre.



- | 1AG
 - Pas de modification depuis mai 2022

- | 35M
 - Bâtiment en veille

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Date	Prestataire	Domaine	Vérification
07/06/2022	Bureau Veritas Exploitation	Machines (hors levage)	Compacteurs x2
07/06/2022	Bureau Veritas Exploitation	Machines (hors levage)	Massicots x2
12/06/2022	Service maintenance casino	Electricité	Poste de Livraison EDF + 2 Transformateurs
15/06/2022	Bureau Veritas Exploitation	Levage - Manutention	Nacelles Extérieures
18/07/2022	Bureau Veritas Exploitation	Thermique du bâtiment - Ventilation	Gaz
22/07/2022	Bureau Veritas Exploitation	Electricité	Vérification installation électrique code du travail + ERP

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Date	Prestataire	Domaine	Vérification
Aucune sur la période			

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



❑ Casino Evasion : déménagement du service depuis le 3^{ème} étage du 1 Valse jusqu'au RdC du 1 A. Guichard réalisé début juillet.

❑ La porte d'entrée ② commune à Casino Evasion et Campus est sous contrôle d'accès, pour la sécurité des bureaux proche du hall ERP, avec un accès limité au personnel.

❑ Pour info : la porte d'entrée ① à la zone RdC (celle donnant sur le hall) est ouvrable par tout collaborateur du siège (étant donné qu'elle permet l'accès à des salles de réunion mutualisées).



❑ Une boîte à lettres destinée à recevoir les courriers des collaborateurs a été installée dans le hall à proximité de la porte ①.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

X. Berger demande pourquoi il y a une porte sous contrôle d'accès en zone ②. F Ferrand indique que le bâtiment reçoit du public et que cette zone est accessible depuis l'extérieur sans passer par les tourniquets.



❑ Locaux CSE : les locaux situés au RdC du 1 A. Guichard sont attribués aux différents CSE depuis début septembre :



❑ Pour éventuellement adapter l'aménagement de ces locaux à l'usage (exemple : mettre un bureau et une armoire), et prévoir le déménagement de dossiers depuis le 1 Valse, chaque CSE peut prendre contact avec la Direction Exploitation des Sièges.

❑ L'accès à ces locaux se fait par récupération d'une clé au PC Sécurité, selon une liste d'autorisations communiquée par les DRH (ensemble des membres de chaque CSE).

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Q. Dufaut demande si le mobilier installé dans les locaux actuels sera déménagé. F. Ferrand répond que non, seuls les cartons seront bougés. J.M. Bo souhaite savoir qui aura accès à ces locaux, F. Ferrand indique qu'une liste des personnes autorisées lui a été adressée, il s'agit des membres du CSEE de la DSI.



I Locaux LAC et OS du 12 rue de la Chance : Travaux démarrés par les entreprises le 30 août

- Cloisonnement, plafonds, sols
- Electricité, éclairage, réseau, interphonie
- Chauffage, ventilation
- Métallerie (boîtes à lettres, parc à vélos) → en fin de chantier
- Serrurerie (remplacement de toutes les serrures des locaux) → au fil de l'eau des locaux terminés

Par phase : locaux livrés entièrement terminés, puis aménagés

I Flexibilité du planning en fonction de l'avancement des travaux de rénovation en site occupé → des périodes d'indisponibilités d'accès (partiels ou totaux) aux collaborateurs sont à prévoir, nous essaierons dans la mesure du possible de donner un délai de prévenance suffisant.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Ferrand indique que toutes les serrures seront changées, une étude est en cours suite à la proposition de la section Gym de mettre en place un système de boîte à clés.



I Déploiement du logiciel de téléphonie sur PC Alcatel Rainbow :

- Phase de test au S1 2021
- Déploiement effectué sur le périmètre des « collaborateurs non équipés de téléphones mobiles professionnels » en fin S2 2021 et S1 2022
- Au 12/09 : 641 licences déployées, autant de casques distribués

Achats Marchandises Casino (à Vitry)	64
Campus	3
Casino Évasion	6
Casino Immobilier	33
Casino Services	116
DCF Amont	372
DCF DA	11
DCF DSI	19
Easydts	17

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Utilisation du logiciel de réservation des espaces looxter :

- Le logiciel est utilisé depuis fin 2021 par les hôtesse d'accueil, ainsi que par quelques utilisateurs pour des espaces spécifiques.
- La mise à jour des données initialement chargées (salles de réunion, bureaux partagés, plans) est en cours afin de s'ajuster aux aménagements réellement réalisés.
- Une signalétique d'identification a été apposée sur toutes les nouvelles salles de réunion (mutualisées ou dédiées).
- Il reste à ouvrir l'utilisation du logiciel à tous les collaborateurs, afin que chacun puisse effectuer directement ses réservations de salles mutualisées, ou de salles ou de bureaux dédiés à son entrée.



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

C. Foulié demande pourquoi on change de système de réservation. F. Ferrand indique que ce nouvel outil permettrait de passer en flex office le cas échéant.

J.M. Bo demande s'il serait possible de créer un vestiaire pour permettre aux utilisateurs de vélo de se changer. F. Ferrand répond qu'il n'y a pas de solution envisagée.

4. Informations de la Direction

4.a – « Mois de la SST » Octobre 2022 sur l'activité Amont / Support



Période : octobre

Thème retenu avec les Correspondants SSCT : adoptons de bonnes habitudes à son poste de travail !



2 axes :

- Communication
- Formation / sensibilisation



I 2 mails d'information sur les bonnes habitudes à adopter à son poste de travail :

- Mail 1 :

- 5 conseils santé :
 - Je m'assois fesses au fond du siège et dos en appui sur le dossier afin de limiter l'appui sur mes membres supérieurs
 - Je ne croise pas les jambes ce qui permet une meilleure circulation sanguine
 - Si mon activité principale est le travail sur écran, l'écran doit prendre la place principale sur mon poste de travail
 - Ma souris doit être dans l'alignement de mon bras
 - Je règle la luminosité et le contraste de mon écran afin de ne pas être ébloui
- Rappel de la vidéo « Ergonomie au poste de travail administratif » pour aller plus loin



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

C. Dos Santos observe qu'il faut savoir adapter sa position qui ne doit pas être figée. C. Peyrard demande s'il serait possible d'avoir du nouveau matériel, à savoir des surélévateurs pour les écrans et des fauteuils avec accoudoirs. C. Dos Santos ajoute qu'il y a des consignes de passer par la médecine du travail pour obtenir du matériel spécifique. X. Berger répond qu'on change le matériel lorsqu'on en a besoin.



- Mail 2

- 2 étirements
 - Etirement du cou
 - Je penche lentement la tête du côté droit sans soulever l'épaule
 - Je reviens dans l'axe
 - Je fais le même mouvement du côté gauche
 - Etirement des bras
 - J'entrelace mes doigts avec les paumes de mains vers l'extérieur
 - J'étire mes bras vers l'avant
 - Je garde le dos droit
 - Je lève les bras à mi hauteur
- Rappel de la vidéo « Etirements à son poste de travail » pour aller plus loin



- Mode de diffusion des mails d'information

- Envoi par le service communication sur les sièges de St-Etienne, Vitry et 148
 - Dates prévisionnelles mail 1 envoyé le 04/10 et mail 2 envoyé le 21/10
- Envoi des éléments par le pôle SSCT Groupe aux Correspondants SSCT des autres périmètres pour adaptation



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Atelier vision :

- Objectifs :
 - Faire le point sur sa vision et prendre conscience de ses besoins visuels
 - Rechercher et orienter vers des solutions adaptées
 - Avoir des conseils pour mieux travailler sur écran



- Description et modalités du test visuel
 - Bilan individuel sur appareil
 - Atelier sur inscription
 - 15 minutes par personne
 - Atelier animé par 2 intervenants
 - Nombre de places limitées : 60 places max

- Date : jeudi 20 octobre

- Partenaires : AG2R LA MONDIALE et Essilor

NB : ce bilan ne se substitue pas à une visite chez un optalmologiste



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Sessions de sensibilisation à la bonne installation à son poste de travail organisées par service et en présentiel :

	Option 1	Option 2
Objectifs et déroulé proposé	1/ Informations collectives en salle (40 mn) <ul style="list-style-type: none"> - Conseils ergonomiques pour une bonne installation au poste de travail (au bureau et en télétravail) 2/ Mise en pratique (30 mn) <ul style="list-style-type: none"> - Retour dans le service pour que tous les participants mettent en pratique les conseils à son poste de travail - Ajustements par les intervenants 	1/ Informations collectives dans le service (20 mn) <ul style="list-style-type: none"> - Différents repères utiles pour une bonne installation au poste de travail (au bureau et en télétravail) 2/ Mise en pratique (30 mn) <ul style="list-style-type: none"> - Tous les participants mettent en pratique les conseils à son poste de travail - Ajustements par les intervenants et remise d'une check-list ergonomique
Durée	1h10	50 mn
Participants par session	20 personnes max du même service	20 personnes max du même service
Intervenants	Florence COROMPT, ergonome SLST Dr Eric GOUZ, médecin de santé au travail	Laëtita FAYOLLE, infirmière en santé au travail Dr Eric GOUZ, médecin de santé au travail
Coût	2 sessions par demi-journée soit 4 par jour Coût d'une demi-journée : 350 €	2 sessions par demi-journée Pas de coût car pris en charge dans le cadre de l'action en milieu de travail de Dr GOUZ et Laëtita FAYOLLE

NB : l'objectif est de lancer la dynamique sur octobre mais ces sessions s'étaleront sur plusieurs mois



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

X. Berger indique qu'il verra avec le Codir l'option à choisir. P. Pachod observe qu'il serait intéressant d'avoir le regard d'un intervenant extérieur.

X. Berger communique le nom de la nouvelle infirmière de Vitry, il s'agit de Myriam Bouguerra.



Sessions de sensibilisation à la bonne installation à son poste de travail organisées par service et en présentiel :

- Chaque Direction RH transmettra par mail à Laetitia FAYOLLE, Dr Eric GOUZI et Aurélie DUMAS les informations suivantes au plus tard le 02/09/2022
 - L'option retenue
 - Les 2/3 services prioritaires à sensibiliser
 - La période et les jours à privilégier
- L'effectif de la session doit être complet
- Les réservations de salle (pour l'option 1) et la planification des sessions (pour les 2 options) seront gérées par chaque Direction RH avec l'équipe médicale
- Les feuilles d'émargement sont gérées par chaque Direction RH



INFORMATIONS CONFIDENTELLES - NE PAS DIFFUSER



Session de sensibilisation à la bonne installation à son poste de travail en présentiel :

- L'équipe médicale organisera le lundi 5 décembre une session qui sera animée par Amaury MARREC, ergonomiste IPAL (session organisée dans le même esprit que la session du 21 juin)
- Réflexion en cours sur le développement de ce type d'intervention sur le site



INFORMATIONS CONFIDENTELLES - NE PAS DIFFUSER

4.b – Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Loi portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat

21 septembre 2022



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

La loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, a été publiée au Journal officiel du 17 août 2022.

Elle prévoit une mesure de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale jusqu'au 31 décembre 2022, sous certaines conditions.

Elle a été complétée le 13 septembre 2022 par une Foire Aux Questions (FAQ) intitulée « Intéressement et Participation : déblocage exceptionnel 2022 » rédigée par le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion.

Les sommes débloquées sont destinées au soutien de la consommation des ménages (achats de bien ou de services, frais de scolarité ...)

Elles ne sont pas destinées à être réinvesties (immobilier locatif, livrets, assurances vie, actions ...) ni servir au solde d'un crédit, à la clôture d'un prêt par anticipation, au paiement des impôts.

Les justificatifs de ces dépenses doivent être conservés et tenus à disposition de l'administration fiscale en cas de contrôle.

Document confidentiel - ne pas diffuser



Les sommes débloquées

Le déblocage exceptionnel concerne :

- les sommes issues de la participation et de l'intéressement investies avant le 01 janvier 2022 dans le PEG ;
- L'abondement afférent à la participation et à l'intéressement.

Sont exclues de cette mesure de déblocage exceptionnel :

- les sommes investies dans le fonds solidaire IMPACT ISR rendement solidaire du PEG ;
- les sommes placées dans le PERCOL ;
- les sommes placées sur le Cas A (à défaut d'intention de conclure un accord le permettant).

Une seule demande de déblocage est possible par épargnant (et par teneur de compte si l'épargnant a des avoirs chez plusieurs teneurs de comptes) sur la période du 18 août au 31 décembre 2022, avec un plafond total de 10 000 euros nets de prélèvements sociaux.

Document confidentiel - ne pas diffuser



Les demandes de déblocage peuvent être effectuées :

- ! sur l'Espace personnel du site Internet Natixis Interépargne et de son application mobile (après téléchargement de la mise à jour) depuis la rubrique « Vos opérations » puis « Remboursement » ;
- ! sur le Serveur Vocal Interactif de Natixis Interépargne.

Des frais de déblocage exceptionnel de 8 euros TTC (Hors frais d'émission du moyen de paiement) seront prélevés par Natixis Interépargne directement sur les sommes débloquées. Dans le cas d'une demande formulée par courrier, un forfait complémentaire de 10,30 € TTC sera prélevé.

Les sommes débloquées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais les plus-values restent soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 % (selon les règles habituelles de l'épargne salariale).

Document à caractère confidentiel



ÉPARGNE SALARIALE
UN DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL
JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, prévoit une mesure de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale pour soutenir la consommation des ménages.

Sont concernées les sommes issues de la participation et de l'intéressement (ainsi que l'abondement afférent), investies dans le PEG avant le 01 janvier 2022, dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.

Les demandes de déblocage peuvent être effectuées sur l'Espace personnel ou le serveur vocal de Natixis Interépargne.

Les informations détaillées sur les modalités de déblocage sont disponibles :

- Sur votre espace personnel du site Internet Natixis Interépargne
- auprès de votre Responsable Ressources Humaines

Le Directeur
des Ressources Humaines

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été publiée au Journal Officiel le 17 août 2022.

Elle prévoit une mesure exceptionnelle de déblocage de l'épargne salariale.

Ne s'applique pas aux sommes versées au titre de l'abondement afférent de la participation et de l'intéressement.

- Les sommes issues de la participation et de l'intéressement investies dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.
- Les sommes issues de l'abondement afférent de la participation et de l'intéressement investies dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.
- Les sommes issues de l'abondement afférent de la participation et de l'intéressement investies dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.

Les modalités de déblocage sont les suivantes :

- Les sommes issues de la participation et de l'intéressement investies dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.
- Les sommes issues de l'abondement afférent de la participation et de l'intéressement investies dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.
- Les sommes issues de l'abondement afférent de la participation et de l'intéressement investies dans les fonds suivants : PERCOL, CASAL.

Les modalités de déblocage sont les suivantes :

- Sur votre espace personnel du site Internet Natixis Interépargne
- auprès de votre Responsable Ressources Humaines

Document à caractère confidentiel

4.c - Effectifs

	AOUT 2022	JUILLET 2022
Effectif équivalé temps plein (ETP)	274,30	280,30
dont stagiaires	/	1
dont contrat d'apprentissage (CA et CP)	3	5
dont temps pleins (CDI uniquement)	246	249
dont temps partiels (CDI uniquement)	25,30	25,30

	AOUT 2022	JUILLET 2022
Effectif en valeur absolue	280	286
dont temps partiels	31	31
⇒ dont femmes à temps partiels	27	27

⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	4	4
CDI	277	280
⇒ <i>dont hommes</i>	209	212
⇒ <i>dont femmes</i>	68	68
⇒ <i>dont employés (CDI)</i>	/	/
⇒ <i>dont maîtrises (CDI)</i>	22	22
⇒ <i>dont cadres (CDI)</i>	255	258
CDD (dont alternants : CA et CP)	3	5
Stagiaires	/	1

	AOUT 2022	JUILLET 2022
Entrées	/	3 CDI
Départs	3 CDI – 2 CDD – 1 stage	1 CDI – 1 stage

<i>Intérim</i>	AOUT 2022	JUILLET 2022
Nombre de Contrats	1	1
dont hommes	/	0
dont femmes	1	1
dont nombre de journées de travail effectuées	8	9
Motifs (°)	ATA	ATA
<i>Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social</i>	37	39
dont hommes	20	22
dont femmes	17	17
dont nombre de journées de travail effectuées	430	413

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

CA = Contrat d'apprentissage / CP = Contrat de professionnalisation

4.b - Sociétés extérieures

HORS FORFAITS	janv.-21	févr.-21	mars-21	avr.-21	mai-21	juin-21	juil.-21	août-21	sept-21	oct-21	nov.-21	déc.-21
NOMBRE DE SOCIETES	19	17	26	17	24	22	23	21	23	20	23	24
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	583	617	1 497	646	1 391	1 001	741	1 047	1 039	1 437	1 583	1 964

HORS FORFAITS	janv.-22	févr.-22	mars-22	avr.-22	mai-22	juin-22	juil.-22	août-22	sept-22	oct-22	nov.-22	déc.-22
NOMBRE DE SOCIETES	11	15	16	21	18	16	19	18				
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	403	410	919	1 250	967	839	1 286	939				

4.c - Compte-rendu sanitaire du mois d'août 2022

▪ ETAT SANITAIRE

7	malades (hors AT)	contre	11	En Juillet 2022
	Dont 3 absents de plus de 30 jours	contre	5	En Juillet 2022
	Représentant 158 jours de maladie	contre	171	En Juillet 2022
1	arrêt pour congé maternité	contre	1	En Juillet 2022
0	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Juillet 2022
4	collaborateurs en invalidité 1ère catégorie	contre	4	En Juillet 2022
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Juillet 2022

▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

1 accident de trajet au mois de juillet

▪ MEDECINE DU TRAVAIL

0 visite médicale

- 0 visite « systématique »
- 0 visite « motivée »
- 0 visite « de pré-reprise »
- 0 visite « de reprise »
- 0 visite « d'information et prévention »

4.d – Points SSCT : Etat sanitaire


Visites médicales :

	Systematique	Motivée	Pré Reprise	Reprise	Information et Prévention	TOTAL
Juin	2	9	0	2	2	15
Juillet	0	0	0	1	2	3
Août	0	0	0	0	0	0

Absentéisme :

Taux d'absentéisme maladie à fin août 2022 : 2,40 %

Taux d'absentéisme accident intérieur à fin août 2022 : 0 %

Taux d'absentéisme accident trajet à fin août 2022 : 0 %

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER


Malades :

	2022	2021
Juin	17	9
Juillet	11	8
Août	7	10

Malades de plus de 30 jours :

	2022	2021
Juin	5	5
Juillet	5	3
Août	3	2

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

7. Situation financière du CSEE



- **COMPTE FONCTIONNEMENT :**
 - Ancien Solde : 50.010,34 €
 - Solde : 50.010,34 €
 - Pas de mouvement

- **COMPTE ACTIVITÉ :**
 - Ancien Solde : 94,67 €
 - Solde : 94,67 €
 - Pas de mouvement

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

8. LAC

Les PV du CSEE sont désormais publiés et disponibles *sous Casweb – Les Ressources Humaines – Portail Relations Sociales – DCF DSI – PV des réunions du CSEE.*

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

9. Questions des élus du CSEE

- **Comment faut-il faire pour débloquer l’épargne salariale de façon anticipée ‘valable jusqu’au 31 décembre 2022’ (loi n°2022-1158 du 16 Août 2022)**
La réponse à cette question a été faite précédemment dans la réunion.

- **Que prévoit Casino pour les salariés désireux de racheter des journées de RTT (loi n°2022-1158 du 16 Août 2022)**
Il est encore trop tôt pour savoir si le Groupe va se servir de ce dispositif.

- **La prime Macron voit sa limite s’élever à 3000 voire 6000 euros sous certaines conditions.**
 - que prévoit Casino ?
 Il est encore trop tôt pour savoir si le Groupe va se servir de ce dispositif.

- **Télétravail :**
 - au vu de l’inflation galopante, pouvez-vous indexer l’indemnité journalière sur les revalorisations des NAO ?
 C’est un sujet à évoquer lors des NAO, et pas dans le cadre de cette instance. N. Bertin observe que l’indemnité n’est pas dans les NAO, c’est un accord spécifique à la DSI. X. Berger confirme, mais la revalorisation de l’indemnité est faite dans le cadre des NAO.

- **Campus :** après de nombreuses remarques et demandes depuis 2 ans, toujours le même problème avec le RGPD...
 - pouvez-vous nous dire quand sera résolue cette anomalie ?
 Les ajustements demandés ont été faits. N. Bertin indique qu’il avait, comme préconisé par Campus, enlevé son nom, mais que cette information est revenue. Il ne souhaite pas que ses formations soient visibles.

X. Berger précise que le contrat avec le fournisseur de la solution actuelle s'interrompt en fin d'année. Il n'est peut-être pas possible de demander des évolutions pour l'instant.

➤ **Retraite progressive :**

- en cas de décès d'un salarié bénéficiant de la retraite progressive, quelle est la part de réversion pour le conjoint survivant ?

La retraite progressive permet d'obtenir le versement d'une retraite liquidée à titre provisoire.

Au moment du calcul de la pension de réversion, il est procédé au calcul de la retraite définitive de l'assuré décédé.

La pension de réversion est égale à 54 % du montant brut de la retraite de base dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé (CSS, art. L. 353-1 ; CSS, art. D. 353-1).

Lorsque l'assuré est décédé avant d'avoir fait liquider sa retraite à taux plein, la pension de réversion est égale à 54 % de la pension principale liquidée au taux plein.

La retraite progressive ne modifie pas les droits à la pension de réversion, étant précisé que celle-ci est versée uniquement si un certain nombre de conditions (ressources, âge ...) est rempli.

Les collaborateurs souhaitant plus d'informations sur ce sujet sont invités à se rapprocher de leur conseiller de l'AG2R la mondiale.

➤ **CLOUD :** La DSI est en plein projet dans la mise en place des applications sur le Cloud. Il est acté que celui-ci est un gros consommateur d'énergie.

La conjoncture actuelle est de réduire les coûts énergétiques (demande du gouvernement).

- N'y-a-t-il pas un risque d'arrêter tous les projets pour justifier notre politique environnementale ?
- Si cela devait s'avérer nécessaire de stopper le projet Cloud pour des économies d'énergie,
- a-t-on prévu des solutions de RAR ?

Il est difficile de savoir dans quelle mesure le cloud est plus consommateur que des datacenters. Mais la migration de notre plateforme sous cloud fait l'objet d'un accord contractualisé. La RSE ne peut pas remettre en cause ce contrat, c'est un axe stratégique.

➤ **Suite aux NAO de 2022 (Question CGT) :**

De nouvelles NAO sont en cours pour prendre en compte l'inflation qui est très élevée dans notre pays, comme partout ailleurs dans le monde.

Il ne s'agissait pas de NAO, mais de négociations sur les salaires. Il a donc été logiquement question d'augmentations salariales, les autres éléments de rémunérations ou avantages sociaux n'ont pas été évoqués.

- Quand est-ce que cette augmentation prendra effet ?

L'accord a été signé. Il sera applicable sur la paie d'octobre, donc au 10 novembre. Il y aura 2 % pour les employés (incluant la revalorisation salariale liée à l'augmentation du SMIC au 01/08/2022), 1.5 % pour les agents de maîtrise et 1 % pour les cadres. N. Bertin estime que les cadres sont défavorisés.

X. Berger rappelle qu'il semble plus logique que le % d'augmentation le plus important soit affecté aux salaires les plus bas.

N. Bertin répond qu'il comprend cette démarche, mais qu'on tire les cadres de plus en plus vers le bas. C. Foulié confirme et pense que les agents de maîtrise auront bientôt le même salaire que certains cadres.

- Le forfait d'astreinte sera-t-il revalorisé ?

Ce point sera abordé dans le cadre des NAO. Ce n'était pas l'objet de cette dernière négociation.

Bilan NAO d'Avril 2022

- Quel est le nombre de personnes qui n'ont pas eu d'augmentations individuelles ?

Aucune personne n'a eu aucune augmentation de salaire

- Quel est le nombre de promotions par niveau ?

5 promotions proposées => 3 niveau 7 et 2 niveaux 8

- Quel est le nombre de cadres en dessous du plafond de la sécurité sociale ?

Pouvez-vous préciser le sens de cette question ?

Le salaire minimum annuel garanti des cadres est de 37565 annuel après 36 mois de présence et de 36230 au titre des 36 premiers mois dans le niveau. Nous n'avons pas de collaborateur en dessous de ces montants.

Le plafond de sécurité social s'élève à 41136 € => 2 cadres en dessous du plafond

- N'est-il pas temps d'envisager un rattrapage spécifique pour ces cadres ?

Il n'y a aucun rattrapage à effectuer

Nous souhaiterions avoir des représentations graphiques en nuage de points pour voir la disparité salariale avec :

- Un premier graphique avec en abscisses l'ancienneté et en ordonnées les salaires.
- Un second graphique avec en abscisses l'âge et en ordonnées les salaires.

Tous les éléments figurent dans le bilan social qui est mis à jour dans la BDES.

➤ Réorganisation (Question CGT) :

- Suite à la réorganisation de la DSI, à quand la fin des regroupements physiques des équipes, liés à cette réorganisation ?

Ce point est à l'étude auprès du Codir de la DSI. Nous les tiendrons au courant. Aujourd'hui, cependant, ce n'est pas un point très important en raison du % de collaborateurs en TT.

- Est-il possible de faire un point d'avancement sur la mise en place de cette réorganisation ? quid du départ de Bonaventure GORRINDO par exemple, ...

Pouvez-vous préciser le sens de cette question ?

J.M. Bo demande la réactivation de la commission SSCT. Il souhaiterait notamment qu'une visite des locaux de Vitry soit organisée. X. Berger répond qu'on regardera ce point après le déménagement des collaborateurs de la rue de l'Université.

Pôle SAP centre de compétence SAP :

- Peut-on préciser les attentes en rapport avec ce pôle ?
- Etant donné la moyenne d'âge du pôle, la création de ce pôle, qui sous-entend, de la multi-compétence n'est-elle pas un peu tardive ?

Nous ne comprenons pas cette question. L. Ballet Thouble est intervenu et a répondu à ces questions lors de la procédure d'Information / Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Systèmes d'information de la Société Distribution Casino France des 12 mai et 7 juin.

« Pour rappel :

La réorganisation a pour objectif de :

- Renforcer nos capacités à accompagner les métiers grâce à une organisation DSI en reflet de celle des métiers ;
- créer des centres de compétences facilitant l'intégration technologique propre au Cloud ;
- recentrer et renforcer les compétences pour anticiper les évolutions à venir sur nos principaux socles (SAP, Gold...) et conserver nos fondamentaux, notamment l'excellence opérationnelle.

La Direction Architecture & CCOE (Cloud Center Of Excellence)

- Gouvernance Cloud

- o Définir les règles/critères dominant au choix d'une plateforme d'accueil (Google Cloud Platform, AWS, On premise) ;
- o gérer un catalogue de solutions Cloud permettant de répondre à des cas d'usage "standards" ;
- o FinOps : Monitorer et optimiser les coûts des usages Cloud en relation avec les équipes finances/IT et métiers ;
- o proposer et discuter des évolutions de processus au sein de la DSI (en lien avec l'adoption de l'approche DevSecOps).

- PMO transverse :

- o Gérer et maintenir un portefeuille des projets de la DSI ;
- o piloter des projets transverses à l'ensemble des acteurs de la DSI et en particulier des chantiers du programme M2C.

- Support technique :

- o Accompagner les équipes de la DSI sur les technologies en place et dans l'adoption des technologies Cloud ;
- o produire et diffuser des bonnes pratiques / normes / framework / starter kit répondant aux cas d'usages les plus fréquents via des solutions/composants Cloud ;

- o assister les équipes DSI sur l'architecture de solutions nouvelles à mettre en œuvre (Etudes d'architecture, POC de composants Cloud, ...);
- o gestion des environnements de développement / Unifier les processus et outillage des mises à disposition des environnements Hors prod versus Prod ;
- o veille / adoption des nouvelles technologies Cloud / Impact sur l'existant.

- Automatisation / assistance aux pratiques et outillages DevSecOps : Renforcer l'automatisation des gestes techniques (outillage et adoption CI/CD, mise en œuvre et gestion de templates TERRAFORM en lien avec le catalogue des services proposés, assistance aux équipes DSI sur l'outillage DevSecOps).

➤ **Formation (Question CGT) :**

- Quelle est l'organisation de formation cette année, quel calendrier ?

Le calendrier sera le même que les années précédentes.

- Date limite des demandes ?

Comme tous les ans, les collaborateurs ont abordé ce sujet avec les managers lors des entretiens d'évaluation. Un fichier de recueil des besoins en termes de formation sera adressé aux managers, puis vérifié par les membres du Codir en respectant le budget alloué.

- Pour les formations techniques, est-il prévu des dispositifs spécifiques, par exemple aide de Campus pour trouver le prestataire ?

C'est déjà le cas, Campus est notre contact pour l'organisation et l'inscription des collaborateurs aux différentes formations demandées

- **Demande de gestion administrative des salariés sur les fiches de présence – (Question CGT) :**

- Pourquoi les fiches d'astreintes ne sont elles pas prises en considérations pour les repos compensatoire (12H de repos) – message du mer. 03/08/2022 09:25 ?

Désormais et depuis le 1^{er} juin dernier, les forfaits jours sont automatiquement paramétrés dans SAP SIRH (sans action du collaborateur sur ses jours travaillés).

- En cas de travail exceptionnel en dehors des jours habituellement travaillés (ce dispositif ne concerne pas le travail effectué dans le cadre de l'astreinte), le collaborateur en forfait jours déclare, dans l'application Workflow, les jours ou demi-journées de travail concernés et les jours de remplacement du jour de repos travaillé.

Nous ne comprenons pas votre question. Le message du 3 août concerne la mise en place de l'outil de Traçabilité des cadres au forfait.

X. Berger précise que si les 12 heures de repos ne sont pas respectées, il faut l'indiquer dans la rubrique « Observations ».

Comme indiqué lors du CSEE du mois de mai, la DSI disposant d'un accord signé, les astreintes sont exclues de ce dispositif. L'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

CSEE – S1 2022			CSEE - S2 2022		
Date	Heure de début	Point spécifique	Date	Heure de début	Point spécifique
Jeudi 27 janvier	08h30		Mardi 28 juillet Mardi 26 juillet	08h30	
Jeudi 24 février	08h30		Jeudi 25 août	08h30	
Jeudi 24 mars	08h30	avec points SSCT	Jeudi 22 septembre	08h30	avec points SSCT
Jeudi 28 avril	08h30		Jeudi 27 octobre	08h30	
Jeudi 19 mai Mercredi 18 mai	08h30		Jeudi 24 novembre	08h30	
Jeudi 23 juin	08h30	avec points SSCT	Jeudi 15 décembre	08h30	avec points SSCT

Le Président :
Xavier BERGER

Le Secrétaire :
Jean-Marc BO