

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 24 NOVEMBRE 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. Steven LEMOINE
M. Christopher LOUMEAU
M. André PAUVISSE VATRA

Membres élus suppléants présents :

M. Pascal PACHOD
M. Christian PEYRARD

Excusé.e.s :

M. Thierry BOUR JAMES
Mme Delphine CHARDON
Mme Nathalie CLAVIER (RS CFE-CGC)
M. Cyril DOS SANTOS
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)
Mme Carine FOULIÉ
M. Jean Paul TRESCARTES

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 27 octobre 2022
2. Présentation de la mise à jour du Règlement Intérieur de DCF applicable au 15 décembre 2022
3. Informations de la Direction
 - a. Points divers
 - b. Effectifs
 - c. Sociétés extérieures
 - d. Compte-rendu social du mois d'octobre
4. Situation financière du CSEE
5. LAC
6. Questions des élus CSEE
 - 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 ?
 - Plusieurs personnes se sont plaintes lundi (post WE donc) de l'insuffisance du chauffage pendant une grande partie de la matinée, le temps certainement que l'ensemble du bâtiment prenne une température « correcte »

- Serait-il envisageable d'avancer la remise en route du chauffage afin d'atteindre les 20°C à l'arrivée des salariés ?

7. Calendrier social 2022

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 27 octobre 2022

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 27 octobre 2022 est mis aux voix. Il est approuvé à l'unanimité.

2. Présentation de la mise à jour du Règlement Intérieur de DCF applicable au 15 décembre 2022

X. Berger présente les modifications apportées au Règlement Intérieur de DCF. Ces différentes évolutions ont été soumises à consultation du CSE Central en dates du 8 septembre et 2 novembre 2022. Le CSEC a émis un avis favorable sur cette mise à jour.

Les formalités administratives de dépôt sont en train d'être faites par la Direction. Le Règlement intérieur mis à jour pourra donc entrer en application à partir du 15 décembre. Il sera mis à l'affichage à cette date.

La loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte précise que les entreprises doivent mettre à jour leur règlement intérieur (au 1er septembre 2022) pour prendre en compte et informer de l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Cette MAJ est également l'occasion pour notre règlement intérieur :

- D'intégrer les dernières versions des articles du Code du travail des dispositions relatives au harcèlement sexuel et la discrimination qui ont évolué en 2021 ;
- De supprimer une mention relative au CHSCT ;
- D'apporter une précision relative aux registres de déclaration d'accidents du travail bénins suite à une évolution législative de 2021 ;
- De faire évoluer la rédaction de l'interdiction du téléphone portable, pour l'adapter à nos usages actuels :

Voici les évolutions concernées (en jaune dans le document) :

Page 4 : Article 2.2 – Prévention des accidents et des maladies professionnelles

- Suppression de la mention CHSCT au profit de la mention : représentants du personnel »

Page 5 : Article 2.5 – Soins d'urgence

- Suppression de la mention « délivré par la Carsat ». En effet, ce registre n'est plus délivré par la CARSAT.
- Pour mémoire, c'est un document au sein duquel il est possible d'inscrire les accidents survenus au travail, sans conséquence sur la santé des salariés, dans le sens où ils ne sont pas suivis d'un arrêt de travail. Depuis le 1er mai 2021, le registre des AT bénins peut être tenu sans qu'ils soient soumis à une autorisation préalable.
- Toutefois les magasins pouvant être dotés de ce registre doivent répondre aux conditions suivantes :
 - 1/Local de soin dédié : Armoire à pharmacie, chaise ou siège, point d'eau, téléphone...
 - 2/ Personnel Sauveteurs Secouriste formés.
- Le registre est rempli directement par le SST ou par un membre de l'encadrement avec les informations communiquées par le SST qui est intervenu. Il doit être à disposition des institutionnels en cas de contrôle, et être conservé pour une durée de 5 ans.

Page 6 et 7 : Article 3.1.1 – Dispositions relatives au harcèlement sexuel

- La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 1 entrée en vigueur le 31 mars 2022 qui modifie la définition de harcèlement sexuel - nouvel article L 1153-1 du code du travail, et re-toilette les articles suivants.
- La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 abroge l'article L 1153-3 du code du travail qui est mentionné dans le RI. L'abrogation est effective à compter du 1 septembre 2022.
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V) qui précise « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » (article L 1153-5-1)

X. Berger rappelle qu'au-delà du sujet relatif au code du travail, ces comportements relèvent du droit pénal. Pour mémoire, il rappelle que le référent de la DSI est D. Chardon.

C. Loumeau demande quelles sont les sanctions. X. Berger indique que le non-respect du règlement intérieur peut donner lieu à une sanction. Il rappelle qu'il existe une échelle de sanction que doit respecter toute procédure (échelle = avertissement, mise à pied disciplinaire, licenciement).

J.M. Bo demande si, en cas d'action pénale, l'entreprise doit attendre le résultat de la plainte avant de sanctionner le collaborateur. X. Berger répond que les procédures sont indépendantes. Après enquête et conclusions, l'entreprise applique les sanctions éventuelles prévues par le code du travail. Dans ce cas, le collaborateur peut, s'il le juge nécessaire, s'adresser aux prud'hommes s'il conteste sa sanction.

Page 7 : Article 3.1.2 - Dispositions relatives au harcèlement moral

- Idem.

Page 9 : Article 3.2 Lutte contre la corruption

- Création d'un sous article 3.2.2 mentionnant l'article L1132-3-3 protégeant les lanceurs d'alertes
- Création d'un sous article 3.2.1 qui reprend le contenu initial de l'article 3.2 (mise en forme)

X. Berger rappelle qu'il y a des formations obligatoires à suivre. A date, 36 personnes n'ont pas suivi la formation, mais ce point sera repris plus tard.

C. Loumeau demande si un lanceur d'alerte doit fournir des preuves. X. Berger répond qu'une alerte s'accompagne d'éléments d'argumentation.

Page 9 et 10 : Article 3.3 Lutte contre les discriminations

- La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 modifie la rédaction de certaines dispositions qui entreront en vigueur à compter du 1er septembre 2022 :
 - L 1152-2 du code du travail relatif au harcèlement moral
 - L 1153-2 du code du travail relatif au harcèlement sexuel

L'article L. 1132-1 du Code du travail reprend les diverses dispositions dans le domaine de la lutte contre les discriminations, et notamment «de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ». N. Bertin est surpris de voir apparaître cette notion dans le texte. X. Berger précise qu'il y a discrimination dès lors qu'il ne s'agit pas d'une compétence requise pour le poste.

Page 15 : Discipline générale - Consigne et prescription

- La rédaction de l'interdiction du téléphone portable évolue, pour s'adapter à nos usages actuels, où l'utilisation du téléphone portable ou du smartphone, est plus fréquente qu'habituelle. Pour autant, celle-ci doit rester mesurée, et n'est pas tolérée en tant que telle. Elle ne doit également pas perturber la relation avec la clientèle et la bonne marche du magasin et du fonctionnement des équipes.

J.M. Bo demande s'il y a une disposition prévue quant à l'utilisation d'un téléphone personnel dans le cadre d'un mandat syndical. X. Berger répond qu'un représentant du personnel peut utiliser son téléphone personnel comme il l'entend dans le cadre de son mandat. L'utilisation d'un téléphone personnel étant de plus en plus répandue, cette mise à jour assouplit la mesure existante.

C. Loumeau demande ce que cette mise à jour change concrètement pour les collaborateurs. X. Berger répond que ce Règlement Intérieur est applicable à tous les établissements de DCF, les lois se sont durcies au niveau de la lutte contre le harcèlement, l'entreprise se doit de faire de même. X. Berger précise qu'il informera le Codir de ces mises à jour. Des comportements précédemment acceptés sont maintenant interdits.

C. Loumeau estime qu'il faudrait informer tous les collaborateurs de ces mises à jour.

J.M. Bo demande si les BU autres que DCF ont également mis à jour leur règlement intérieur. X. Berger répond que oui.

J.M. Bo demande comment les salariés seront informés, X. Berger répond que la mise à jour sera affichée, il y aura également le PV du CSEE.

4. Informations de la Direction

4.a – Loi Sapin 2

X. Berger rappelle que chaque salarié doit savoir ce qu'est la corruption et comment on reconnaît une situation de corruption. C'est pourquoi il y a des formations obligatoires à suivre.

C. Loumeau estime que tous les collaborateurs ne sont pas concernés. X. Berger en convient, il est possible que certaines personnes ne soient pas concernées à date, mais cette situation pourrait changer, il est donc demandé à chacun de suivre ces formations.

4.b – Opération « Au cœur des magasins »

X. Berger rappelle que chaque année DCF organise cette opération. C'est une opération de solidarité envers les magasins pendant cette période. La présence des collaborateurs du siège est symbolique, mais très appréciée par les magasins. X. Berger a demandé que tout le monde puisse y participer et qu'il y ait plus de monde inscrit, ce sera l'occasion de partager des moments de convivialité avec le personnel des magasins.

Q. Dufaut indique qu'il participera à cette opération tous les ans et que certains collègues lui reprochent d'aller en magasin.

P. Pachod demande si les collaborateurs en magasin n'estiment pas que les collaborateurs du siège n'ont rien à faire. X. Berger répond que ce n'est pas le cas, la venue des collaborateurs du siège est bien perçue.

P. Pachod insiste sur le fait que les équipes de la DSI sont en sous-effectif, qu'elles ont de plus en plus de travail et qu'on leur demande encore de fournir des efforts. J.M. Bo ajoute que le message transmis par les managers est « portez-vous volontaire mais faites attention à la gestion de l'équipe ». Le manager reproche de déstabiliser le fonctionnement de l'équipe. C. Loumeau rappelle que la DSI est dans une période « de gel », qu'il faut aussi assurer les astreintes, etc ...

A. Pauvise indique qu'il a fait la démarche l'année dernière, mais que le magasin n'a pas eu le temps de s'occuper de lui, il s'est senti « de trop ». X. Berger répond que l'important est le geste de solidarité.

C. Loumeau précise qu'il faudrait demander aux magasins ceux qui souhaiteraient accueillir du personnel.

X. Berger demande à Q. Dufaut comment il a été accueilli les années précédentes. Q. Dufaut répond que les magasins étaient très contents de sa venue.

A. Pauvise demande si les entrepôts participent à cette opération, X. Berger répond que ça ne sera pas possible cette année.

P. Pachod n'est pas d'accord sur le fait que les collaborateurs de la DSI ne sont pas solidaires. X. Berger répond qu'il n'a jamais tenu ces propos, il ajoute cependant que les collaborateurs de la DSI n'ont pas l'habitude de participer à ce type d'opération, qu'il n'y a pas une volonté managériale pour inciter les collaborateurs à participer, et qu'il y a effectivement moins d'effectif, mais c'est le cas dans toutes les BU.

Il demande donc à chacun de consacrer une ½ journée pour participer à cette opération.

Après échanges avec les élus, ces derniers indiquent qu'ils essaieront de trouver une ½ journée pour participer à cette opération.

4.a - Effectifs

	OCTOBRE 2022	SEPTEMBRE 2022
Effectif équivalé temps plein (ETP)	281.10	279.10
dont stagiaires	/	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	7	7
dont temps pleins (CDI uniquement)	248	246
dont temps partiels (CDI uniquement)	26.10	26.10

	OCTOBRE 2022	SEPTEMBRE 2022
Effectif en valeur absolue	286	285
dont temps partiels	32	32
⇒ dont femmes à temps partiels	27	27
⇒ dont hommes à temps partiels	5	5
CDI	279	278

⇒ dont hommes	212	210
⇒ dont femmes	67	68
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	21	21
⇒ dont cadres (CDI)	258	257
CDD (dont alternants : CA et CP)	7	7
Stagiaires	/	/

	OCTOBRE 2022	SEPTEMBRE 2022
Entrées	2 CDI	3 CDI – 4 CDD
Départs	1 CDI	2 CDI

Intérim	OCTOBRE 2022	SEPTEMBRE 2022
Nombre de Contrats	/	1
dont hommes	/	/
dont femmes	/	1
dont nombre de journées de travail effectuées	/	12
Motifs (°)	/	ATA
Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social	30	34
dont hommes	17	20
dont femmes	13	14
dont nombre de journées de travail effectuées	433	434

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

X. Berger indique que la DSI a intégré jusqu'à présent 7 alternants. D'autres sont prévus les mois suivants.

C. Loumeau demande comment ils sont payés. X. Berger répond que la rémunération est liée à l'âge, au type de contrat et au niveau d'études, selon les dispositions légales.

N. Bertin demande quel est le niveau d'études de nos alternants. X. Berger répond que nous avons des Masters, des BTS, mais aussi quelqu'un de très jeune et une personne en reconversion. N. Bertin trouve qu'il est très bien de ne pas se focaliser sur les masters, il n'est pas toujours facile de trouver des étudiants avec un niveau d'étude élevé intéressés par les missions proposées.

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	16	16		
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	403	410	919	1 250	967	839	1 286	939	1 549	1 265		

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

▪ ETAT SANITAIRE

16	malades (hors AT)	contre	15	En Septembre 2022
	Dont 3 absents de plus de 30 jours	contre	3	En Septembre 2022
	Représentant 180 jours de maladie	contre	161	En Septembre 2022
0	arrêt pour congé maternité	contre	0	En Septembre 2022
2	arrêts pour congé paternité	contre	0	En Septembre 2022
4	collaborateurs en invalidité 1ère catégorie	contre	4	En Septembre 2022
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Septembre 2022

▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

▪ MEDECINE DU TRAVAIL

3 visites médicales

- 1 visite « occasionnelle à la demande du médecin »
- 1 visite « occasionnelle à la demande du salarié »
- 0 visite « de pré-reprise »
- 0 visite « de reprise »
- 1 visite « VIP Médicale (embauche) »

5. Situation financière du CSEE



Situation financière du CSEE

- **COMPTE FONCTIONNEMENT :**
 - Ancien Solde : 50.010,34 €
 - Solde : 49.704,99 €
 - Formation Prévoyance Santé de J.M. Bo : 305,35 €

- **COMPTE ACTIVITÉ :**
 - Ancien Solde : 594,67 €
 - Solde : 594,67 €
 - Pas de mouvement

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

6. 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*.

Les PV du LAC sont désormais publiés et disponibles sous HelloCSE.

Q. Dufaut rappelle que les collaborateurs doivent impérativement se connecter sur la plateforme HelloCSE pour pouvoir récupérer les cartes cadeaux.

- Le chèque Vacances d’une valeur de 100 € sera distribué par les membres du CSEE.
- La carte Cadeau d’une valeur de 100 €, ainsi que la subvention Culturelle et Sportive d’une valeur de 30 €, seront disponibles sur la plateforme HelloCSE.

7. Questions des élus du CSEE

- **Que prévoit Casino pour les salariés désireux de racheter des journées de RTT (loi n°2022-1158 du 16 Août 2022)**

Cette disposition n’est pas envisagée chez DCF.

- **La prime Macron voit sa limite s’élever à 3000 voire 6000 euros sous certaines conditions.**

- **que prévoit Casino ?**

DCF n’a pas fait le choix d’une prime Macron, mais d’une augmentation de salaire, ce qui est beaucoup plus favorable :

- Au mois d’octobre, suite à la négociation de salaire aboutie au mois de septembre, les agents de maîtrise ont bénéficié de 1,5% d’augmentation de salaire soit une moyenne, pour les AM de la DSI, de 37€ bruts mensuels.
- Les cadres, quant à eux, ont bénéficié d’une augmentation de 1% soit une moyenne de 40€ brut pour chaque cadre de la DSI (hors niv. 9 et +).

- Plusieurs personnes se sont plaintes lundi (post WE donc) de l'insuffisance du chauffage pendant une grande partie de la matinée, le temps certainement que l'ensemble du bâtiment prenne une température « correcte »
 - Serait-il envisageable d'avancer la remise en route du chauffage afin d'atteindre les 20°C à l'arrivée des salariés ?

X. Berger indique qu'il a posé la question à F. Ferrand et qu'il l'a également alerté sur le fait que les températures étaient très basses. F. Ferrand a répondu que nous démarrons la « mise en régime » du bâtiment à 2h le lundi matin (et à 4h les autres jours de semaine). En principe, hors évènements exceptionnels (température extrêmement basse pendant le WE, panne ou non redémarrage d'une centrale de traitement d'air), cela permet de remonter la température à 19° vers 8h. Les résistances électriques des poutres froides prennent ensuite le relais, mais il y a un étalement de leur démarrage pour éviter une surcharge de puissance et des disjonctions.

X. Berger a demandé s'il était possible de chauffer certaines ailes plus tôt car certaines personnes de la DSI démarrent leur activité à 7h00.

S. Lemoine observe que la température n'est pas uniforme dans le bâtiment, il fait plus chaud dans le centre du bâtiment. C. Loumeau ajoute que les collaborateurs qui ont vraiment froid peuvent s'installer le cas échéant dans une salle de réunion.

J.M. Bo demande à quelle heure le chauffage est coupé le soir, il ajoute qu'il serait peut-être plus intéressant de baisser la température plutôt que de couper le chauffage. X. Berger répond qu'il n'y a plus de chauffage à partir de 18h00.

Pour finir, C. Loumeau remarque que le Groupe continue à laisser les collaborateurs utiliser gratuitement les bornes électriques de recharge des véhicules. X. Berger répond que les dispositions relatives au chauffage sont liées au plan national de sobriété énergétique. L'objectif est de faire des économies sur la consommation électrique et non des économies d'un point de vue budgétaire.

8. Calendrier social 2023

CSEE – S1 2023			CSEE - S2 2023		
Date	Heure de début	Point spécifique	Date	Heure de début	Point spécifique
Jeudi 26 janvier	09h00		Jeudi 27 juillet	09h00	
Jeudi 23 février	09h00		Jeudi 24 août	09h00	
Jeudi 23 mars	09h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
Jeudi 25 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Président :
Xavier BERGER



Le Secrétaire :
Jean-Marc BO

