

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 26 JANVIER 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
M. Thierry BOUR JAMES
Mme Delphine CHARDON
M. Quentin DUFAUT
M. Christopher LOUMEAU
M. Jean Paul TRESCARTES

Membres élus suppléants présents :

M. Cyril DOS SANTOS
Mme Carine FOULIÉ

Excusé.e.s :

M. Jean- Marc BO
Mme Nathalie CLAVIER (RS CFE-CGC)
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)
M. Steven LEMOINE
M. Pascal PACHOD
M. André PAUVISSE VATRA
M. Christian PEYRARD

Invités :

Mme S. AMARGIER

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 14 décembre 2022
2. Information sur l'Evolution du dispositif « Mon Conseiller social en ligne » au 01/01/2023
3. Information sur la signature de l'accord Groupe Handipacte 2023 -2025
4. Présentation du bilan annuel 2022 sur la mobilité interne (C Ma Carrière)
5. Information sur la campagne des entretiens annuels et entretiens professionnels 2023
6. Informations de la Direction
 - ODJ Commission Restaurant du 20 janvier 2023
 - Délestage – Présentation des Mesures applicables aux salariés des sièges sociaux
 - Point déménagements
 - Effectifs
 - Sociétés extérieures
 - Compte-rendu social du mois de décembre
7. Information sur la fixation de l'ordre des départs en congés
8. Situation financière du CSEE
9. LAC

10. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail (cf. annexe)

➤ **CET :**

- Comment sont décomptés les jours du CET après avoir consommé ses congés annuels quand on prend une semaine de congés :
 - Quand on est à temps plein ?
 - Quand on est à temps partiel à 50% ?
 - Quand on est à temps partiel à 80% ?

Concernant une personne en retraite progressive (à 50%), ayant acquis des jours sur son CET au cours de sa carrière, ayant déjà consommé ses congés annuels, voulant utiliser ses jours de CET pour poser deux semaines consécutives de congés.

- Combien va-t-on lui enlever de jours CET ? _____

➤ **COMMUNICATION :**

Il a été décidé de façon unilatérale de supprimer les fichiers non modifiés depuis x années (sans regarder s'ils avaient été consultés) sur le disque commun de la DSI et donc potentiellement de dégrader notre outil de travail.

- Cette action n'aurait-elle pas justifié de faire une communication en avance de phase à partir de la liste de diffusion COMMUNICATION DSI ?

Il semble que cette liste de distribution puisse être utilisée, à juste titre, pour des communications moins impactantes sur notre travail quotidien (avantages salariés, prévoyance, ...) mais pas pour une action qui touche directement nos outils de travail !

11. Calendrier social 2023

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 14 décembre 2022

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 14 décembre 2022 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité.

Concernant la formation Google Cloud dispensée en 2022, tous les collaborateurs qui souhaitent pouvoir terminer leur session de formation doivent s'adresser à F. Kulhmann.

2. Information sur l'évolution du dispositif « Mon Conseiller social en ligne » au 01/01/2023

L. Delaire présente les éléments ci-dessous. Il ajoute qu'une nouvelle communication sera faite aux collaborateurs pour présenter les évolutions.

Evolution du dispositif « Mon Conseiller social en ligne » au 01/01/2023



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Evolution du dispositif « Mon Conseiller social en ligne »



Suite au bilan réalisé des prestations proposées par Malakoff Humanis nous avons été informé des évolutions suivantes à partir du 01/01/2023 :

- Maintien des services suivants tels que :
 - Accompagnement social (maladie, famille, aidant familial, situation de handicap, budget, fragilités...)
 - Assistance santé au domicile (en cas d'hospitalisation ou d'immobilisation)
 - Téléconsultation
 - Services digitaux :
 - Deuxième avis médical (en cas de problème de santé sérieux ou de situation médicale complexe, obtention d'un second avis médical sous 7 jours)
 - ComparHospit (choix d'un hôpital ou d'une clinique)
 - Libheros (recherche de professionnels de santé pour les soins à domicile)
 - Médocline (choix de praticiens de médecine douce)
- Suppression de deux des services les moins utilisés :
 - Soutien psychologique
 - Assistance juridique
- Les services sont dorénavant accessibles via le gestionnaire santé et non plus par le n° d'appel unique 09 72 72 35 72

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Communication auprès des collaborateurs



Décembre 2022:

- Plaquette d'informations « Mon Conseiller social en ligne » disponible sur l'intranet et l'espace assuré du gestionnaire de santé
- Mail d'informations adressé aux collaborateurs disposant d'une adresse mail professionnelle par le service RH
- Affiche « Mon Conseiller social en ligne » actualisée et relayée sur les panneaux d'affichage



Plaquette d'informations

Janvier 2023:

- Message sur le répondeur de la ligne téléphonique dédiée (09 72 72 35 72) du 1^{er} janvier au 31 mars 2023 invitant les salariés à appeler son gestionnaire de santé
- Carte de tiers payant 2023 indiquant le n° d'appel du gestionnaire de santé
- Newsletter dédiée adressée aux assurés par le gestionnaire de santé sur le 1^{er} quinzaine de janvier 2023

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

T. Bour James indique qu'il a participé à la commission pendant laquelle Malakoff Humanis a présenté son bilan, et que peu de services sont utilisés. J.P. Trescartes estime que, même si ces prestations ne touchent qu'une faible partie des collaborateurs, il s'agit quand même de services intéressants. L. Delaire suppose que ces services ne sont pas suffisamment connus.

Q. Dufaut et T. Bour James souhaiteraient qu'un panneau d'affichage soit mis en place à la DSI, comme cela existe dans d'autres BU. L. Delaire répond qu'il se renseignera pour savoir si c'est possible.

3. Information sur la signature de l'accord Groupe Handipacte 2023 - 2025

S. Amargier, responsable de la Mission Handipacte, est invitée à présenter le nouvel accord. Le rôle de la Mission Handipacte est d'accompagner les salariés en situation d'handicap au sein de plusieurs sociétés du Groupe.

C. Loumeau demande s'il y aura un support de présentation du nouvel accord. S. Amargier répond qu'il est en cours de création.





ACCORD HANDIPACTE
2023-2025

| | |
|---|----|
| PREAMBULE | 3 |
| TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 4 |
| Article 1.1 – Contenu | 4 |
| Article 1.2 – Principe de pérennité | 4 |
| Article 1.3 – Champ d'application | 5 |
| Article 1.4 – Les bénéficiaires | 5 |
| TITRE II – CADRE DE FONCTIONNEMENT | 7 |
| Article 2.1 – Les acteurs et leurs rôles | 7 |
| Article 2.2 – Pilotage | 11 |
| Article 2.3 – Financement | 12 |
| TITRE III – LE PLAN D' ACTIONS | 14 |
| Article 3.1 – Plan d'embauche et d'insertion – Favoriser l'emploi direct | 14 |
| Article 3.2 – Plan de maintien dans l'emploi | 20 |
| Article 3.3 – Répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap | 28 |
| Article 3.4 – Partenariat avec les EA/ESA | 33 |
| Article 3.5 – Sensibilisation et communication | 33 |
| TITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES | 35 |
| Article 4.1 – Durée et révision de l'accord | 35 |
| Article 4.2 – Renouvellement de l'accord | 35 |
| Article 4.3 – Modalités de publicité et de dépôt de l'accord | 35 |
| Article 4.4 – Agrément de l'accord | 36 |
| Glossaire | 37 |



| |
|---|
| Annexe 1 – Pré-bilan de l'accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap 2020-2022 |
| Annexe 2 – Liste des établissements bénéficiaires de l'accord Groupe Handipacte |
| Annexe 3 – Budget pluriannuel prévisionnel et liste des dépenses imputables |

Accord

- **Durée** : 3 ans (2023-2025)
- **Signature** le 20/12/2022 par SNTA-FO, UNSA, CFDT, CFE-CGC
- **Demande d'agrément** par arrêté d'agrément du Préfet de la Loire en cours

Bénéficiaires (article L.5212-13 du code du travail)

- Les travailleurs reconnus handicapés par la MDPH (RQTH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité
- Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité"
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Périmètre

- Achats Marchandises Casino
- Campus Casino
- Casino Guichard-Perrachon
- Casino Services
- Distribution Casino France
- Easydis
- ExtanC
- IGC Services
- Sudéco

S. Amargier précise que cet accord est soumis à l'agrément du Préfet de la Loire.

S. Amargier insiste sur les possibles bénéficiaires des dispositions reprises dans cet accord. Il est très important de savoir qui peut prétendre à ces différentes dispositions.

V. Bénier demande si les personnes reconnues en invalidité sont automatiquement reconnus par la MDPH.

S. Amargier répond par la négative, les invalides n'ont pas besoin d'avoir une reconnaissance RQTH.

T. Bour James demande à quoi correspond la catégorie 3 en invalidité. S. Amargier répond qu'il s'agit de collaborateurs dans l'incapacité totale de travailler, il y a très peu de personnes concernées. Elle ajoute que les invalidités ne sont pas données à titre définitif.

Q. Dufaut demande si on connaît le % de personnes handicapées en France. S. Amargier répond que cela représente environ 10 % de la population.

➤ Le principe de péréquation entre sociétés du Groupe demeure: le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque société assujettie, mais les résultats sont consolidés au niveau du groupe Casino.

➤ Pilotage et résultats:

- Commission de suivi annuelle maintenue
- et présentation des résultats pour chaque entité auprès des:
 - ✓ CSE d'entreprise ou central de chaque société
 - ✓ IRP au niveau local dans les sociétés à établissements multiples (actions de site)
- Présentation résultats en comité de Groupe



S. Amargier rappelle que le % de travailleurs handicapés se calcule société par société, puis consolidé au niveau Groupe, ce qui donne un taux de 9.57 % L'obligation d'emploi s'applique pour les entités de plus de 250 salariés.

La mise en œuvre de la politique Handipacte repose :

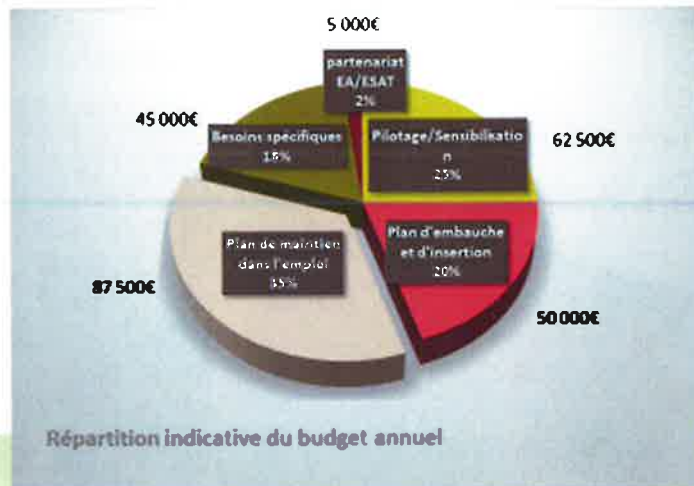
- sur l'implication de tous les salariés
- sur l'impulsion de la Mission Handipacte
- accompagnée dans ses fonctions par :



- Les ambassadeurs Handipacte ;
- La direction opérationnelle et l'encadrement ;
- Les directeurs et responsables ressources humaines ;
- Les experts internes associés Handipacte ;
- Les instances représentatives du personnel ;
- Le médecin référent Groupe ;
- Les salariés en situation de handicap, mais également l'ensemble des salariés, soit à titre personnel, soit dans le cadre du collectif de travail ;
- Les services de prévention et de santé au travail ;
- Les référents handicap: 1 référent au moins par société désigné parmi les correspondants promotion de la diversité (→ création d'un réseau d'ambassadeurs et de référents)



- Plan de financement de 750k€ sur 3 ans soit 250k€ / an (sous réserve de l'évolution de la DOETH)
- Budget constitué des contributions théoriques dues à l'URSSAF et d'une dotation complémentaire d'entreprise



Q. Dufaut demande ce qui est intégré dans le « Plan de maintien de l'emploi ». S. Amargier répond qu'il s'agit des aménagements de poste, des formations pour reclassement, etc ... C'est la partie la plus importante de notre budget. Le budget « besoins spécifiques » couvre notamment les prothèses auditives, les journées attribuées pour les RV Médicaux, etc ...

Le budget « plan d'embauche et d'insertion » couvre les forums, les partenariats avec des écoles, etc ...

Le budget « pilotage / sensibilisation » couvre les outils de communication, les prestations des associations, les actions en interne de sensibilisation, etc ...

J.P. Trescartes demande si le budget a été augmenté suite à la mise en place du télétravail, et par conséquent, à l'équipement des collaborateurs à leur domicile. S. Amargier répond qu'effectivement le budget « Plan de maintien de l'emploi » a été revu à la hausse.

C. Loumeau demande qui commande les équipements spécifiques affectés à des travailleurs handicapés. S. Amargier répond que ces dossiers sont traités et gérés par la cellule Handipacte.

❖ **Objectif :**

Favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et anticiper les départs à la retraite (soit 25% des TH sur les trois prochaines années)

❖ **Engagements :**

- 130 embauches (dont au moins 31 CDI)
- 120 stages
- Maintien du taux d'emploi > 9%



alternance
découverte
insertion
retraite
engagement
partenariat
stage
intégration



❖ **Les actions collectives**

- Poursuivre les partenariats et participations à des manifestations (Forums, DUODAY, SEEPH)
- Communiquer à l'externe (réseaux sociaux, communiqués de presse...)
- Exprimer notre engagement dès la publication de l'offre d'emploi et inciter les candidats à communiquer sur leur situation
- Développer le recours à l'intérim (motif handicap) + dispositifs expérimentaux (CDD tremplins, emploi accompagné...)
- Développer l'alternance et les stages
- Faciliter la découverte de nos métiers par les professionnels des institutions de type IME, IMPro, Cap Emploi...



❖ **Les actions individuelles**

- Anticiper les recrutements, aménager les postes des nouveaux embauchés et stagiaires et sensibiliser le collectif si besoin
- Suivi par la mission handicap de tous les nouveaux embauchés/intégrés et accompagnement des établissements dans l'obtention des aides à l'embauche (alternance)
- Proposer le dispositif de parrainage aux nouveaux salariés TH et leur accorder un entretien avec leur RRH après 6 mois d'ancienneté



L. Delaire demande si les journées Duoday existent au sein de la DSI. S. Amargier confirme que oui.
Q. Dufaut se demande si le recours à l'intérim ne contribue pas au travail précaire.

3 commissions
paritaires de
maintien / en

Prévenir et éviter les situations d'inaptitude

- ❖ Favoriser le maintien du lien durant l'arrêt de travail et gérer la reprise progressive du travail: visite médicale de pré reprise/entretien de liaison
- ❖ Se saisir des outils et des process Groupe et former les managers
- ❖ Encourager les dispositifs de droit commun permettant aux salariés de se réaccoutumer à son emploi (essai encadré, contrat de rééducation pro en entreprise, PMSMP...)
- ❖ Assurer les aménagements de poste (financements mission Handipacte et subventions AGEFIPH) → collaborer avec les SST, Cap Emploi et mission Handipacte
- ❖ Encourager la découverte des métiers (stage de découvert de 35h et rencontrer référent mobilité)
- ❖ Proposer un Bilan professionnel et/ou une action de formation pour envisager un nouveau projet ou un reclassement

A noter: Les salariés qui ont déposé une demande de RQTH sont bénéficiaires

de ces mesures
Handi
Pacte

De l'inaptitude vers le reclassement

- ❖ Rechercher des solutions de reclassement avec les référents mobilités et la mission Handipacte
- ❖ Proposer au salarié inapte :
 - le réentrainement au travail
 - des bilans et/ou actions de formations
 - des immersions temporaires
- ❖ Participer aux frais de déménagement
- ❖ Orienter vers des structures d'outplacement
- ❖ Accompagner le salarié licencié suite à inaptitude et impossibilité de reclassement jusqu'à 6 mois après le licenciement

C. Loumeau demande si la cellule Handipacte peut intervenir pour faciliter la mobilité d'un collaborateur handicapé. S. Amargier répond que la cellule Handipacte n'a pas l'autorité nécessaire pour imposer une mobilité à un manager.

- ❖ Encourager les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
 - Diffusion fiche pratique sur la demande de RQTH
 - Octroi de 2 demi-journées pour faciliter les démarches
- ❖ Faciliter pour le salarié son suivi médical
 - Octroi de 2 (voire 3) demi-journées rémunérées pour le suivi médical
- ❖ Assurer le suivi de validité des justificatifs
 - Courrier adressé aux collaborateurs leur permettant d'anticiper les démarches de renouvellement

accessibilité
formation
conseiller
Orienter
renouvellement
administratif



❖ **Accompagner le parcours professionnel :**

- L'entreprise garantit à ses salariés en situation de handicap les mêmes conditions de progression qu'à l'ensemble des salariés eu égard à leurs compétences et aptitudes.
- Une attention particulière sera portée à la préparation et au déroulement de l'entretien professionnel



❖ **Favoriser l'accessibilité des lieux de travail et l'accessibilité numérique**

❖ **Mieux accompagner nos clients porteurs de handicap**

❖ **Aides à la personne handicapée :**

- Conseil et accompagnement administratif
- Financements d'un interprète en LSF pour les entretiens, formations, réunions... des personnes sourdes et pratiquant la LSF
- Aides financières en complément des aides de droit commun pour l'acquisition de prothèses auditives et autres équipements techniques, aménagements de véhicule, frais de transports...)



Handi
Pacte

- ❖ Poursuivre nos collaborations avec les ESAT et les EA partenariales référencés
- ❖ Continuer de développer les relations commerciales
- ❖ Poursuivre les travaux de référencement avec la DANM
- ❖ Favoriser l'Intégration en stage des travailleurs d'EA/ESAT et contribuer à leur employabilité

EA
Partenariat
Intégration Poursuivre
Stage
ESAT

YES

WE CAN !!



Handi
Pacte



- ❖ Sensibiliser les collaborateurs à l'interne
- ❖ Utiliser les outils existants et participer à la création de nouveaux (Affiche, plaquettes d'informations, support de présentation, Guide, outils de formation en E-learning..)
- ❖ Organiser des jeux, ateliers... avec le concours des partenaires locaux (associations, cap emploi...) et de la mission Handipacte
- ❖ Communiquer en interne via les outils digitaux (mailing, intranet, Workplace...)
- ❖ Informer la mission Handipacte des initiatives locale (suivi trimestriel)
- ❖ Communiquer sur la politique Handipacte à l'externe (réseaux sociaux, communiqués de presse, plaquette institutionnelle...)
- ❖ Participer au Prix de l'engagement bénévole

interne
ambassadeurs
référénts
externe
sensibiliser
Handipacte



C. Loumeau observe que les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs ne sont pas particulièrement visibles. S. Amargier répond qu'il y a pourtant une communication très importante sur ce sujet. C. Dos Santos ajoute que pour sa part, il est très attentif à ces communications.

Principaux engagements de l'accord Handipacte

| Plan d'embauche et d'insertion | Plan de maintien dans l'emploi | Besoins spécifiques | Partenariat ESAT/EA | Plan de sensibilisation et de communication |
|--|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi • Anticiper les départs à la retraite (soit 25% des TH sur les trois prochaines années) • Recruter 130 salariés en situation de handicap (dont au moins 31 CDI) • Accueillir 120 stagiaires • Maintenir le taux d'emploi > 9% | <ul style="list-style-type: none"> • Prévenir et éviter les situations d'inaptitude • Maintenir le lien durant l'arrêt • Favoriser la reprise du travail • Assurer les aménagements de poste • Encourager la découverte de nouveaux métiers et les bilans professionnels • Accompagner le salarié déclaré inapte même au-delà de la rupture de son contrat de travail • Animer la commission paritaire de maintien dans l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> • Encourager et faciliter les démarches de la RQTH par le soutien administratif et l'octroi de demi-journées de repos • Assurer le suivi du renouvellement des justificatifs • Proposer un entretien annuel d'évaluation de qualité • Participer au financement d'aides techniques et d'interprètes en LSF • Faciliter l'accessibilité des lieux, outils, formations, environnement digital etc.. • Proposer des services innovants aux clients en situation de handicap | <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les collaborations avec les ESAT et les EA. • Continuer de développer les relations commerciales • Poursuivre les travaux de référencement avec la DANM • Veiller à l'intégration des salariés issus du milieu protégé et permettre leur employabilité | <ul style="list-style-type: none"> • Créer et développer un réseau d'ambassadeurs et de référents Handipacte • Utiliser les outils existants et participer à la création de nouveaux (Affiche, plaquettes d'informations, support de présentation, Guide, outils de formation en E-learning..) • Organiser des jeux, ateliers... avec le concours des partenaires locaux (associations, cap emploi...) • Communiquer sur la politique Handipacte en interne et en externe • Participer aux temps forts (SEEPH, DUODAY...) |

Le tableau de synthèse ci-dessous récapitule les principaux engagements de ce nouvel accord.



S. Amargier termine sa présentation. Tous les membres du CSEE de la DSI la remercient chaleureusement pour sa participation à cette réunion.

Une suspension de séance intervient à 10h20.
La réunion reprend à 10h25.

4. Présentation du bilan annuel 2022 sur la mobilité interne (C Ma Carrière)

L. Delaire présente les éléments ci-dessous.



Bilan annuel 2022 Mobilité Interne

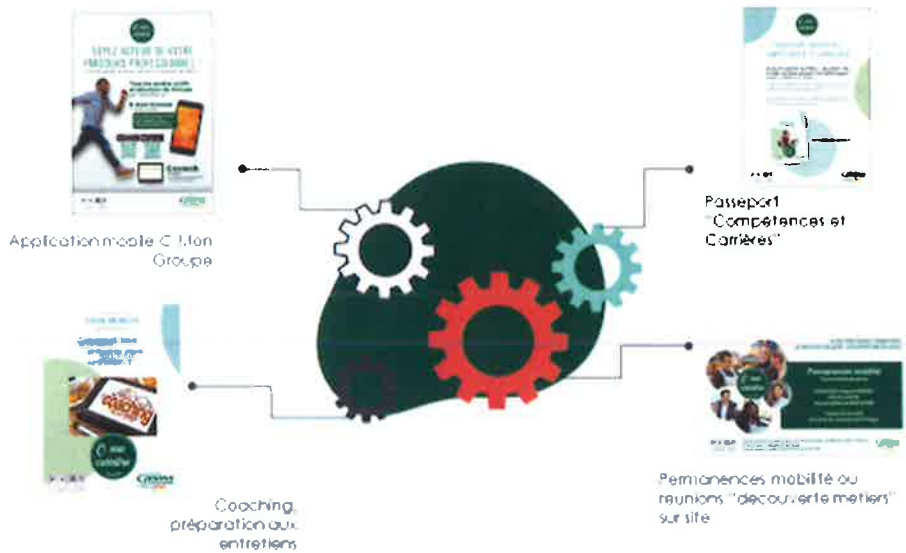


INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

SOMMAIRE

1. Les outils de la mobilité interne
2. Les Chiffres clés 2022 par entité
3. Les axes et perspectives 2023





INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Q. Dufaut demande si les postes sont d'abord proposés en interne, puis en externe. L. Delaire répond qu'on peut choisir de proposer le poste uniquement en interne, en externe ou sur les 2 « marchés ». Les personnes intéressées peuvent retrouver les annonces sur l'application C Mon Groupe.

J.P. Trescartes remarque qu'il est dommage que l'application C Mon Groupe ne soit pas disponible sur PC. L. Delaire répond que les annonces peuvent être consultées sur l'intranet dans la Bourse à l'emploi, ainsi que sur le site : <https://recrute.groupe-casino.fr>



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Les chiffres clés 2022

Mobilités Internes par entité

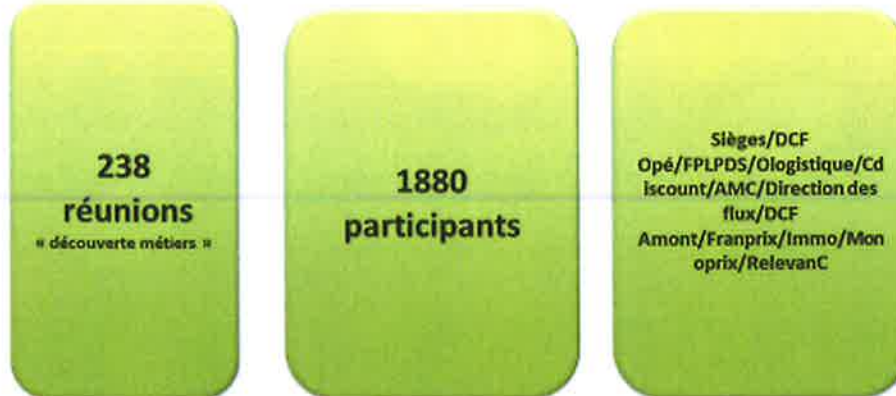
| BU | Mobilité effective - Bu d'origine | Mobilité effective - Bu cible |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| AMC | 30 | 0 |
| Campus | | 2 |
| Casino Services | 0 | 9 |
| Ediscount | 1 | 6 |
| DCF Arment | 67 | 73 |
| DCF Opé | 876 | 868 |
| Direction des Flux | 23 | 22 |
| D5I | 0 | 0 |
| EssenC | | 2 |
| FP-LPDS | 10 | 3 |
| Franprix | 14 | 12 |
| GreenYellow | 4 | 4 |
| Immo | 13 | 11 |
| International | 1 | |
| LP Commerce | 1 | 1 |
| Leader Price | 0 | 11 |
| Monoprix | 11 | 12 |
| Naturalis | 2 | 3 |
| Logistique | 16 | 13 |
| RelievenC | | 3 |
| Total | 560 | 560 |

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

T. Bour James est surpris de voir Franprix et Monoprix dans ce tableau. L. Delaire confirme que ces 2 sociétés font également partie du périmètre d'intervention de C Ma Carrière.

Les chiffres clés 2022

Les réunions « découverte métiers » sur site et les permanences mobilité



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Les chiffres clés depuis la création du pôle

Mobilités validées : **2201**

Entretiens exploratoires : **5355**

Réunions « découverte métiers » et permanences : **1142**

Participants aux réunions : **5676**

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Les axes et perspectives 2023

1. Renforcer encore la visibilité du pôle et vulgariser les outils de la mobilité interne à destination des collaborateurs,

2. Création du Salon C ma Carrière,

3. Etendre les réunions et informations sur la mobilité interne aux entités « hors périmètre historique »,

4. Mise en place d'une « Charte Mobilité Interne »,

Pour tout savoir sur...

Les différents types de mobilité



Les outils pour s'informer



Également, entreprenez une démarche de mobilité



Quelles personnes pour m'accompagner



Les réunions « Découverte Métiers » font leur retour !
Animées par Sarah et Augustin, vos référents mobilité

Ces réunions sont organisées en plus dans le cadre de l'accueil sur la démarche d'entrepreneuriat d'accueil personnalisé des candidats et des transformations au sein du groupe Casino. L'objectif principal est de faire découvrir à nos collaborateurs les possibilités dans le Groupe CASINO, les différents métiers et leurs différents métiers.

Les réunions se déroulent au siège de Saint-Etienne (pôle S 07) aux dates suivantes :

- 18/01/2023 à 9h et 14h
- 15/02/2023 à 9h et 14h
- 05/03/2023 à 9h et 14h
- 27/04/2023 à 9h et 14h
- 06/06/2023 à 9h et 14h

Nous vous remercions de bienvenue en attendant vos équipes et de vous faire passer le futur d'aujourd'hui en plus par le compte au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Bonne journée à vous.

Sarah AL REZAIE / Augustin MOREAU

Références mobilité

C ma carrière - Groupe Casino

Tel : 04 77 40 00 00

casino@groupe-casino.fr

06 79 07 24 92 / 06 37 70 14 80

Casino

La mobilité interne en 4min.30 !



Fixez ce code

N. Bertin demande comment les collaborateurs sont informés de la tenue de ces réunions. L. Delaire répond qu'il se renseignera auprès de C Ma Carrière pour connaître le mode de communication. Cependant, il propose aux membres du CSEE de participer à ces réunions afin de voir comment cela se passe. Les élus répondent favorablement à cette proposition. Certains assisteront à la réunion de février en compagnie de L. Delaire, d'autres seront conviés à la réunion du mois de mars avec I. Sénéchal.

C ma carrière [CAMPUS]

SALON DE LA MOBILITÉ INTERNE, DU RECRUTEMENT & DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

RENDEZ-VOUS LES 27 & 28 MARS

De 9h00 à 17h00
Sièges de Vitzy & Saint-Etienne

Venez nombreux !

Au programme :

- Présentation CMC & Campus
- Rencontres et échanges
- Animations Campus à 10h et 13h
- Tombola avec de nombreux lots à gagner !

Venez à la rencontre des équipes CMC, Campus et des responsables RH des différentes entités du groupe.



PASSEPORT INDIVIDUEL

Compétences et Carrières



C ma carrière

Casino

Une équipe dédiée de Référents Mobilité

ANGIE FLEMMIN
angie.flemin@casino.fr
 Tel : 06 21 39 50 33
 Base à LITRY SUR SEINE

Delphine REBARD
delphine.rebard@casino.fr
 06 42 54 88 88
 Base à BESANCON

Augustin MICHEL
augustin.michel@casino.fr
 06 37 99 14 82
 Base à LYON

Samuel EBEL
samuel.ebel@casino.fr
 06 78 62 94 22
 Base à ST ETIENNE

Nelly PERROT
nelly.perrot@casino.fr
 05 99 13 67 60
 Base à BOURGOGNE

Christel SPINICE
christel.spinice@casino.fr
 06 78 26 27 48
 Base à MONTPELLIER

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

C.M.A. CARRIÈRE – BILAN ANNUEL 2022 mobilité interne

CASINO

CARRIÈRE

MOBILITÉ

Merci pour votre attention

*C ma
carrière*

Groupe Casino

**Une équipe à vos
côtés**

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

L. Delaire indique qu'il va relancer la campagne de recrutement pour des alternants et stagiaires.

N. Bertin observe que jusqu'à présent la DSI prenait des niveaux Bac + 4, Bac + 5. C. Foulié indique qu'il faut ouvrir les annonces à des niveaux inférieurs. N. Bertin est d'accord sur ce point, mais il rappelle également que des étudiants moins matures nécessiteront un encadrement plus important, c'est un investissement personnel de la part des maîtres de stage ou tuteurs. C. Dos Santos ajoute que les alternants et stagiaires doivent tous les jours être correctement encadrés.

C. Foulié précise que la DSI ne conserve pas ses alternants, et que c'est démotivant pour les tuteurs.

L. Delaire précise que les tuteurs suivront une formation pour les aider à encadrer les étudiants.

5. Information sur la campagne des entretiens annuels et entretiens professionnels 2023

L. Delaire explique que la campagne des entretiens annuels va prochainement être démarrée. Il confirme qu'il sera vigilant sur la bonne tenue des entretiens.



- Entretiens obligatoires :
 - Vigilance du Codir sur le déroulé des entretiens
 - Suivi de la DRH tous les 15 jours
 - Concerne tous les collaborateurs y compris les alternants
- Déroulé :
 - Utilisation de l'outil HR Process
 - Du 1^{er} février au 31 mars 2023
 - Entretien d'évaluation : à l'initiative du collaborateur qui démarre son entretien.
 - Entretien Professionnel : Création de l'entretien à l'initiative du collaborateur
 - Planification des entretiens individuels par le manager
 - Tous les guides sont disponibles sur l'intranet : rubrique Ressources Humaines / Entretiens annuels et entretiens professionnels
- Moment privilégié d'échanges entre le collaborateur et son manager
- Importance des entretiens pour la mise en place et le suivi de la politique RH de la DSI

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

C. Loumeau estime que souvent il n'y a pas d'échanges entre le collaborateur et son manager. D. Chardon intervient pour indiquer que tout dépend des managers, ce n'est pas le cas dans toutes les équipes.

C. Foulié ajoute qu'elle aimerait une règle claire pour tout le monde. Elle aimerait également que le % du bonus indiqué lors de l'entretien ne soit pas modifié.

N. Bertin indique qu'un manager satisfait des services de son équipe pourra mettre un % très élevé, mais ces % seront revus à la baisse par la Direction.

L. Delaire reprend le process de l'entretien :

- Le collaborateur et son manager doivent préparer l'entretien à l'avance
- Il échange avec son manager et s'exprime librement
- Le manager remettra au collaborateur la trame de l'entretien à la fin de l'échange.

Q. Dufaut indique que certains collaborateurs ne complètent pas la zone « Commentaires » en fin d'entretien car il n'y a aucun suivi des demandes formulées. D. Chardon demande s'il serait possible d'avoir un retour formellement écrit suite aux remarques formulées.

L. Delaire indique qu'une extraction de HR Process avec les commentaires sera faite en fin de campagne et que tous les entretiens seront revus lors des comités de carrière. D. Chardon demande de quoi il s'agit. L. Delaire répond qu'il s'agit de réunions avec les membres du Codir mises en place par X. Berger, le but étant d'échanger sur les plans de carrière, les souhaits de mobilité, les souhaits de formation, etc...

Concernant les alternants, N. Bertin indique qu'il n'a jamais fait d'entretien. L. Delaire répond qu'il souhaite que les alternants aient un entretien afin qu'ils puissent faire part de leur souhait à la fin de leur période d'alternance.

6. Informations de la Direction

6.a – ODJ Commission Restaurant du 20 janvier 2023

J.P. Trescartes a participé à cette commission. Il pourra en parler de manière plus officielle dès lors que le PV de cette réunion aura été approuvé. Il indique cependant que le changement de responsable de la cafétéria a été tout particulièrement bénéfique.



➤ **Ordre du jour :**

- 1. Activité & Fréquentation 2022**
- 2. Qualité et hygiène**
- 3. Tarifs**
- 4. Point commercial**
- 5. Questions et suggestions des membres de la commission**

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

6.b – Délestage – Présentation des mesures applicables aux salariés des sièges sociaux

L. Delaire présente les règles applicables en cas d'alerte « Ecowatt ». T. Bour James indique qu'il n'y a plus de risque important de coupures, la France a fait beaucoup d'économies.



- **Si la situation électrique est trop tendue sur le réseau électrique, le gestionnaire du réseau électrique (RTE) pourrait procéder à des coupures ponctuelles appelées délestages pour préserver l'intégrité du système électrique.**
- **Ces coupures dureraient au maximum 2h sur la plage 8h-13h ou sur la plage 18h-20h.**

- **Etape 1 :** RTE et le ministère de la Transition écologique nous informeraient d'une vigilance renforcée et de la possibilité d'un délestage
- **Etape 2 :** confirmation par RTE et Enedis (gestionnaire du réseau de distribution d'électricité) de la possible coupure d'électricité et des tranches horaires concernées
- **Etape 3 :** publication d'un communiqué de presse avec la carte des départements potentiellement concernés
- **Etape 4 :** Jour J : envoi d'alertes aux utilisateurs de l'application EcoWatt et activation des coupures par les agences régionales d'Enedis par tranche de 2 heures maximum

- Maintien en fonctionnement des installations de sécurité incendie (baie Système Sécurité Incendie, éclairage de sécurité, systèmes de désenfumage, etc...) et d'une partie des ascenseurs par le groupe électrogène de sécurité
- Arrêt de l'éclairage, des autres ascenseurs, du système de Chauffage Ventilation Climatisation, du contrôle d'accès
- Les restaurants d'entreprise s'adapteront en fonction de l'heure de coupure (pendant la préparation, pendant le service...). Ils s'efforceront de proposer une offre éventuellement réduite ou en dernier recours des repas froids

N. Bertin demande s'il est indispensable de couper le chauffage entre 12h00 et 14h00. Q. Dufaut indique que cette coupure est liée à la coupure de la lumière à 12h00, il faut dans ce cas faire une relance GTC. L. Delaire indique qu'il demandera confirmation à F. Ferrand.

6.c – Points déménagements

L. Delaire et I. Sénéchal présentent le projet de déménagement, le but étant de regrouper les équipes de la DDA et CCOE.

La date n'a pas encore été définie, la DRH souhaitait au préalable échanger avec les membres du CSEE sur ce sujet.

L. Delaire propose aux élus le process ci-dessous :

- Les armoires basses et caissons ne seront pas déménagés. Il sera demandé à chaque collaborateur de les vider. Des cartons seront mis à disposition dans ce sens.
- Chaque collaborateur laissera la clé sur le caisson
- Chaque collaborateur bougera sa chaise et son matériel informatique.
- Le jour de télétravail sera décalé
- Si des collaborateurs sont dans l'incapacité de déménager par leurs propres moyens, ils devront se faire connaître auprès de l'équipe RH.

Les membres du CSEE valident cette proposition.

- Objectif du projet : réunir les équipes Architecture, Omnicanal, Marketing et Fonctions Supports

| Equipe | Effectif Equipe (hors prestataires) | Nombre de collaborateurs à déplacer |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Direction Architecture & CCOE | 13 | 13 |
| Direction Omnicanal & Flux marchandises | 61 | 33 |
| Direction Data, Marketing & Offres | 33 | 33 |
| Direction Fonctions support / Centre de compétence SAP | 36 | 18 |

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Avant

Après



- Date en cours de définition
- Chaque collaborateur déplacera son matériel
- Les armoires basses ne seront pas déplacées. Charge à chaque collaborateur de vider son armoire

6.d - Effectifs

| | DECEMBRE 2022 | NOVEMBRE 2022 |
|--|---------------|---------------|
| Effectif équivalé temps plein (ETP) | 284.70 | 284.70 |
| dont stagiaires | / | / |
| dont contrat d'alternance (CA et CP) | 14 | 12 |
| dont temps pleins (CDI uniquement) | 245 | 247 |
| dont temps partiels (CDI uniquement) | 25.70 | 25.70 |

| | DECEMBRE 2022 | NOVEMBRE 2022 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Effectif en valeur absolue | 291 | 291 |
| dont temps partiels | 32 | 32 |
| ⇒ dont femmes à temps partiels | 26 | 26 |

| | | |
|---------------------------------------|-----|-----|
| ⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i> | 6 | 6 |
| CDI | 277 | 279 |
| ⇒ <i>dont hommes</i> | 210 | 212 |
| ⇒ <i>dont femmes</i> | 67 | 67 |
| ⇒ <i>dont employés (CDI)</i> | / | / |
| ⇒ <i>dont maîtrises (CDI)</i> | 21 | 21 |
| ⇒ <i>dont cadres (CDI)</i> | 256 | 258 |
| CDD (dont alternants : CA et CP) | 14 | 12 |
| Stagiaires | / | / |

| | DECEMBRE 2022 | NOVEMBRE 2022 |
|----------------|---------------|---------------|
| Entrées | 1 CDI – 2 CDD | 5 CDD |
| Départs | 3 CDI | / |

| <i>Intérim</i> | DECEMBRE 2022 | NOVEMBRE 2022 |
|--|---------------|---------------|
| Nombre de Contrats | / | / |
| dont hommes | / | / |
| dont femmes | / | / |
| dont nombre de journées de travail effectuées | / | / |
| Motifs (°) | / | / |
| Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social | 32 | 31 |
| dont hommes | 18 | 18 |
| dont femmes | 14 | 13 |
| dont nombre de journées de travail effectuées | 429 | 413 |

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

L. Delaire informe les membres du CSEE qu'il va mettre en place une note d'information pour informer des nouvelles arrivées à la DSI.

6.e - 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 | 17 | 28 |
| NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES | 403 | 410 | 919 | 1 250 | 967 | 839 | 1 286 | 939 | 1 549 | 1 265 | 1 551 | 2 374 |

6.f - Compte-rendu sanitaire du mois de décembre 2022

▪ ETAT SANITAIRE

| | | | | |
|----|---|--------|-----|------------------|
| 23 | malades (hors AT) | contre | 16 | En Novembre 2022 |
| | Dont 6 absents de plus de 30 jours | contre | 6 | En Novembre 2022 |
| | Représentant 292 jours de maladie | contre | 245 | En Novembre 2022 |
| 0 | arrêt pour congé maternité | contre | 0 | En Novembre 2022 |
| 0 | arrêt pour congé paternité | contre | 0 | En Novembre 2022 |
| 3 | collaborateurs en invalidité 2e catégorie | contre | 3 | En Novembre 2022 |

▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

▪ MEDECINE DU TRAVAIL

10 visites médicales

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

7. Information sur la fixation de l'ordre des départs en congés

L. Delaire rappelle les règles de prise des congés. Il indique également que cette information devrait faire l'objet d'une consultation du CSEE, ce sera le cas dès l'année prochaine.

Pour mémoire, une note sur les principes de prise des congés et RTT est disponible sur l'intranet DSI.

- **Congés de Base :**
 - Le droit aux congés est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans pouvoir dépasser 30 jours pour la période de référence, du 1er juin au 31 mai (cf accord Casino France du 19/12/1996).
 - Pour les collaborateurs à temps partiel, la durée et les modalités de prise du congé payé légal sont déterminées à l'identique des temps plein.
- **RTT :**
 - 14 jours ouvrés de RTT accordés pour les temps plein sur la période du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante (dont 1 jour compensation journée de solidarité qui est retiré des compteurs dès le 1er juin, ce qui explique un compteur négatif dans le workflow pour le mois de juin).
 - Pour les collaborateurs à temps partiels, le nombre de jour est calculé au prorata du temps de travail (déduction faite également de la journée de solidarité - cf ci-dessus).
 - Ce droit à RTT est impacté par les absences pour maladie, maternité, paternité, ...

C. Loumeau demande les droits attribués aux alternants. I.Sénéchal répond que les alternants ont les mêmes droits à congés que les collaborateurs, mais ils n'ont pas de jour RTT.

- Le congé est un **temps de repos obligatoire** qui doit être pris chaque année par le collaborateur.
- Au titre des congés d'été, le salarié doit prendre au minimum 12 jours de congés (ouvrables, continus et compris entre 2 jours de repos hebdomadaires)
- L'annexe 4 de l'accord Casino France précise : *« il appartient aux chefs d'établissement de s'organiser pour planifier la prise des congés sur la période du 1^{er} juin au 31 mai ».*
- L'ordre des départs est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel aussitôt que possible et **au plus tard le 31 mars** avec possibilité de révision des souhaits avant le 1^{er} octobre pour les congés positionnés sur les 6 derniers mois.
- **Article 7-2 de la CCN :**
 - Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et de leur situation de famille.
 - Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école, seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires,
 - Les employeurs s'efforceront dans la mesure du possible, d'instaurer un roulement afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elle les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

T. Bour James indique que ce fonctionnement va complètement changer la manière de procéder à la DSI. L. Delaire répond qu'il en a conscience, mais qu'il s'agit de règles légales qu'il doit faire appliquer.

N. Bertin demande quels sont les jours à poser d'ici le 31 mars. L. Delaire répond que normalement tous les congés du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B doivent être positionnés, et en priorité les congés sur la période estivale. La planification permet de vérifier que tous les accords sont respectés, mais cela n'empêche pas la flexibilité managériale.

C. Loumeau pense que les équipes en sous-effectif vont rencontrer des difficultés pour planifier les congés, il faut notamment tenir compte des semaines d'astreinte.

L. Delaire répond qu'il y a un vrai sujet à traiter, il abordera ce point lors du prochain Codir et adressera un email d'information à tous les managers et à tous les collaborateurs pour rappeler quelques règles.

Concernant l'ordre de prise des congés, il n'y a pas d'obligation légale liée à la situation familiale, le manager tiendra compte, dans la mesure du possible, des différentes situations pour planifier les périodes d'absence. Cependant, il

faut noter que les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

8. Situation financière du CSEE

N. Bertin présente la situation financière du CSEE.

Les membres du CSEE souhaitent prendre en charge un moment de convivialité à l'attention des collaborateurs de la DSI. A cet effet, le CSEE voudrait transférer une partie du budget de fonctionnement vers le compte d'activité.(maximum 10 %) pour financer cette dépense.

Après échanges, les élus s'interrogent sur l'intérêt d'une telle opération. Il semblerait possible d'utiliser le compte de fonctionnement pour assumer cette dépense.

J.P. Trescartes propose de passer cette demande au vote lors du prochain CSEE.



Situation financière du CSEE

■ COMPTE FONCTIONNEMENT :

- **Ancien Solde :** 49.704,99 €
- **Solde :** 49.264,33 €

- **Achat fauteuil pour local CSE** 216,67 €
- **Achat écran pour local CSE** 223.99 €

■ COMPTE ACTIVITÉ :

- **Ancien Solde :** 594,67 €
- **Solde :** 94,67 €

- **Retrait par le LAC du dernier chèque d'entraide social pour un montant de 500 €**

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS OFFUSER

9. LAC

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.

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

10. Questions des élus du CSEE

➤ CET :

- Comment sont décomptés les jours du CET après avoir consommé ses congés annuels quand on prend une semaine de congés :
 - Quand on est à temps plein ?
 - Quand on est à temps partiel à 50% ?

- Quand on est à temps partiel à 80% ?

L. Delaire et I. Sénéchal rappellent quelques règles concernant le CET et le décompte des jours de congés payés en fonction du temps de travail.

Alimentation du CET : Jours épargnables (y compris les ½ journées) :

- 5ème semaine de congés payés
- Congés supplémentaires d'ancienneté
- Jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés
- Jours de RTT

Modalités d'alimentation :

- Alimentation annuelle maximum : 12 jours ouvrables
 - 1 jour de congé = 1 jour ouvrable au CET
 - 1 jour de RTT = 1,2 jour ouvrable au CET
- Plafond de CET : 40 jours, sauf pour les salariés âgés de 50 ans révolus ou plus, au 31 mai, pour lesquels aucun plafond ne s'applique. Néanmoins, l'alimentation annuelle maximale reste de 12 jours ouvrables, même pour les plus de 50 ans.

Congés :

- Le décompte des jours de congés payés s'effectue en jours ouvrables. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés.
- Toute semaine de congés annuels est décomptée pour 6 jours.

Pointage des congés annuels pour le personnel travaillant à temps partiel

- La durée du congé est déterminé à l'identique des temps plein.
- Le pointage d'une semaine de congés s'effectue donc à raison de 6 jours comme pour un temps plein et comme le prévoit l'accord d'entreprise.

Utilisation des droits épargnés sur le compte CET (cf accord de Compte Epargne Temps Groupe Casino du 20 mai 2008) :

- Les jours positionnés au CET pourront être utilisés à partir du moment où les jours de congés acquis auront été épuisés, quel que soit le motif du jour CET épargné.
- Les jours de CET pris sont pointés en congés payés. Le système de paie prélève selon l'ordre de priorité ci-après : congés payés acquis, et ensuite jours CET.

Absence par journée séparée pour le personnel travaillant à temps partiel

- Aussi, dans un esprit d'équité en termes de pointage de congés entre un temps plein et un temps partiel, le décompte automatique, dans le cas de prise de congés par journée séparée, s'effectue de la façon suivante :

Nombre de jours pris X 6

Nombre de jours du contrat

Exemple : 80 % soit 4 jours de travail par semaine

$4 * 6 / 4 \text{ jours du contrat} = 6 \text{ jours}$

Exemple : 50 % soit 2.5 jours de travail par semaine

$2.5 * 6 / 2.5 \text{ jours du contrat} = 6 \text{ jours}$

Règles de décompte des ½ journées qu'il s'agisse de congés ou de RTT :

- Si le collaborateur prend ½ journée le jour du travail à temps plein, on décompte ½ journée
- Si le collaborateur prend ½ journée le jour du travail à temps partiel, les procédures de paie décomptent 1 jour

Concernant une personne en retraite progressive (à 50%), ayant acquis des jours sur son CET au cours de sa carrière, ayant déjà consommé ses congés annuels, voulant utiliser ses jours de CET pour poser deux semaines consécutives de congés.

- Combien va-t-on lui enlever de jours CET ?

Ce sont les règles ci-dessus qui seront appliquées lors de la prise des jours de CET. T. Bour James indique qu'il n'est pas d'accord sur l'application de ce calcul, ce n'est pas juste. Le collaborateur a « épargné » ses jours alors qu'il était à temps plein. Il devrait pouvoir les utiliser de manière proratisée.

L. Delaire répond que ce n'est pas ainsi que le décompte des jours est paramétré dans nos systèmes.

➤ **COMMUNICATION :**

Il a été décidé de façon unilatérale de supprimer les fichiers non modifiés depuis x années (sans regarder s'ils avaient été consultés) sur le disque commun de la DSI et donc potentiellement de dégrader notre outil de travail.

- Cette action n'aurait-elle pas justifié de faire une communication en avance de phase à partir de la liste de diffusion COMMUNICATION DSI ?

Il semble que cette liste de distribution puisse être utilisée, à juste titre, pour des communications moins impactantes sur notre travail quotidien (avantages salariés, prévoyance, ...) mais pas pour une action qui touche directement nos outils de travail !

La décision n'a rien d'unilatérale, elle a été prise en Codir. Il a également été validé que la communication ne se ferait qu'aux N-1 Codir + Codir, c'est ce process qui a été suivi.

Précision complémentaire, aucun fichier n'a été supprimé. Il est possible d'en demander une restauration à l'équipe Sécurité.

11. Calendrier social 2023

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

Le Président :
Louis DELAIRE



Le Secrétaire :



