

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 26 JUILLET 2022**

Sous la présidence de Françoise LAURENSON

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
M. Jean- Marc BO
M. Quentin DUFAUT
M. Steven LEMOINE
M. André PAUVISSE VATRA
M. Jean Paul TRECARTES

Membres élus suppléants présents :

M. Cyril DOS SANTOS
Mme Carine FOULIÉ
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. Christopher LOUMEAU
M. Pascal PACHOD

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 23 juin 2022
2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 7 juin 2022
3. Information sur l'accord Groupe relatif à la démarche d'anticipation des transformations
4. Information sur l'affiliation au Régime Frais de Santé pour les nouveaux salariés
5. Information sur les locaux CSE : Suivi projet et planning
6. Point sur les mandats électifs :
 - a. Remplacement de Mme Evelyne RULLIERE suite à son départ en retraite
7. Informations de la Direction
 - a. Points divers
 - b. Effectifs
 - c. Sociétés extérieures
 - d. Compte-rendu social du mois de Juin
8. Situation financière du CSEE
9. LAC
10. Questions des élus CSEE

➤ **Participation financière du CSEE :**

Syndex - Formation harcèlement sexuel / Lyon 19 octobre 2022 : coût de participation = 450€ + repas = 20€ + transport

Demande d'accord du CSEE pour prendre en charge cette formation
Aops – Séminaire sur la prévoyance / Paris 15 septembre 2022 : coût une nuit d'hôtel + repas + transport

Demande d'accord du CSEE pour prendre en charge cette journée

➤ **Perte d'effectifs :**

Nous nous alarmons du nombre important de démissions en cours que nous subissons. Ces personnels avaient pourtant la fibre Casino, mais leur motivation n'était plus au rendez-vous, notamment suite à la récente réorganisation. La perte de compétences devient ainsi critique. La Qualité de Service se dégrade, les délais de mise en place des projets se réduisent, la pression augmente.

- Aussi, pouvez-vous nous faire un récapitulatif sur le nombre de démissions sur 2020 – 2021 – 2022 au niveau des différentes Directions ?
- Pour arrêter cette hémorragie, quels sont vos réflexions et/ou plans d'actions prévus sachant que nous vous avons déjà alerté, suite à notre questionnaire de novembre 2021, sur la perte de motivation des collaborateurs ?

➤ **Remise des médailles du travail :**

Suite à la cérémonie des remises des médailles de la DSI, nous avons appris que la DRISS a accommodé un pot avec les Organisations Syndicales pour la fin des travaux avant congés. De plus, certaines BU ont mis en place des collations après remise de leurs médailles.

- Sommes-nous devenus les parents pauvres du Siège alors que nous vous demandons de remotiver les collaborateurs ?

11. Calendrier social 2022

Avant de démarrer la réunion, F. Laurenson présente X. Berger qui prendra la direction de la DRH de la DSI à compter du 1^{er} septembre 2022. Elle ajoute qu'il participera aux 2 derniers CSEE des mois de juillet et août.

X. Berger se présente ainsi que tous les membres du CSEE présents à la réunion.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 23 juin 2022

J.M. Bo souhaite faire une remarque sur le document « modalités de l'exercice du droit à la déconnexion » et plus particulièrement sur les horaires de réunion. Il précise qu'il n'a jamais eu de réunion organisée après 18h30 à la DSI. F. Laurenson rappelle que ce sont des recommandations Groupe.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 18 mai 2022 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 7 juin 2022

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 7 juin 2022 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité.

3. Information sur l'accord Groupe relatif à la démarche d'anticipation des transformations

F. Laurenson présente le nouvel accord signé le 31 mai 2022.

Accord sur la Démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations au sein du groupe Casino du 31 mai 2022



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Présentation générale



Cet accord vient renouveler et renforcer la démarche engagée il y a 3 ans, avec la signature d'un 1^{er} accord le 19 novembre 2018.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il s'articule autour de 4 axes forts :

1. Une information, le plus en amont possible, des Organisations Syndicales sur les réflexions en cours portant sur les évolutions ou transformations des activités ou des organisations susceptibles d'avoir un impact sur les métiers et/ou sur les compétences des salariés
2. La mobilité professionnelle et la formation comme solutions privilégiées pour développer les compétences des salariés et leur employabilité
3. La mise en place d'outils et de dispositifs permettant au salarié d'être davantage acteur de sa mobilité
4. Le rôle central du management opérationnel dans la mise en œuvre de la démarche et dans l'accompagnement du salarié

1849 mobilités validées et accompagnées depuis la création du pôle à fin mai 2022

48% d'hommes et 52% de femmes

36% de cadres, 37% d'agents de maîtrise et 27% d'employés

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

C. Peyrard demande s'il est possible qu'une demande de mobilité soit refusée. F. Laurensen répond qu'il peut y avoir plusieurs candidats pour une même offre publiée dans la bourse à l'emploi et que certains candidats peuvent ne pas être retenus.



- Achats Marchandises Casino
- Campus Casino
- Casino Global Partnerships
- Casino, Guichard-Perrachon
- Casino Services
- Distribution Casino France
- Easydis
- IGC Services
- Sudéco

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



- C'est une instance d'information et de dialogue sur les réflexions en cours relatives aux évolutions ou aux transformations prévisibles des activités, des organisations ou encore des technologies, susceptibles d'avoir un impact significatif sur les métiers et/ou les compétences
- Les Organisations Syndicales peuvent formuler des observations, des commentaires et des propositions sur les scénarios à l'étude
- Le Comité d'anticipation n'a nullement vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel, légales ou conventionnelles, existantes au sein du Groupe

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Laurenson précise que ce comité est une instance supplémentaire mise en place, et qu'elle ne remet pas en cause les autres instances de type CSEE.

- Il est composé :
 - Pour les Organisations Syndicales : de quatre membres par Organisation Syndicale représentative, dont le DSG et/ou le DSGA. Il est préconisé qu'au moins un membre par délégation syndicale fasse partie de l'Observatoire GPEC Groupe
 - Pour la Direction : de quatre membres, dont le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, qui préside le Comité
- Il se réunit au moins trois fois par an, à l'initiative de son Président
- Le Comité ayant vocation à être informé en amont de sujets relatifs à la stratégie du Groupe, ses membres sont soumis à un engagement de confidentialité renforcée afin de permettre des échanges de qualité, dans un climat constructif et de confiance

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

- **L'entretien professionnel permet au salarié :**
 - D'exprimer ses aspirations en terme de développement professionnel
 - D'être informé des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs impacts sur l'évolution des métiers et des compétences
 - D'identifier les actions, notamment de formation professionnelle, à mobiliser dans le cadre de son parcours professionnel
 - D'être accompagné, par son manager, dans l'élaboration d'un projet professionnel à court/moyen/long terme
- **Il est réalisé systématiquement à l'Issue** des congés de maternité, de paternité, parental d'éducation, d'adoption, de soutien familial, sabbatique, d'un arrêt maladie pour affection de longue durée, du mandat syndical et au retour d'une mobilité volontaire sécurisée.
- Le **manager** dispose d'un ensemble de supports et d'outils (incollables, guide managers, support entretien, modules de formation digitaux, ...) pour lui permettre de mener à bien cet entretien.
- Si la mobilité est évoquée durant l'entretien, le manager devra proposer au collaborateur un **entretien avec un référent Mobilité**
- Le salarié a désormais la possibilité de faire mentionner ses **centres d'intérêts** dans la fiche d'entretien professionnel.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Laurenson rappelle que chaque collaborateur doit initier son entretien professionnel.

J.M. Bo indique qu'il n'est pas certain que les managers de proximité soient informés des orientations stratégiques de l'entreprise.

F. Laurenson répond que les orientations stratégiques ont été présentées en CSEE et lors de la convention de la DSI.

J.M. Bo ajoute que les managers ont connaissance des orientations de la DSI, mais pas de celles du Groupe.

F. Laurenson précise qu'un manager peut s'adresser à la DRH ou à la Cellule Mobilité s'il est sollicité par un collaborateur sur les évolutions des autres BU.

- **La formation a un rôle clé**

Afin d'assurer l'efficacité de la formation pour le salarié, le rôle du manager est essentiel dans l'accompagnement, à savoir :

En amont de la formation : définir avec le salarié les attendus de la formation et partager sur le contenu de la formation ;

A l'issue de la formation : prendre le temps d'échanger avec le salarié sur les apprentissages réalisés et sur leur mise en application

- **Les réunions découverte des métiers du Groupe organisées par le référent mobilité**

997 réunions découvertes métiers réalisées depuis la création du pôle à fin mai 2022

4501 participants

- **L'application mobile dédiée à la mobilité C mon Groupe**

L'application est accessible à tous les salariés et compatible avec les principaux systèmes d'exploitation de smartphones

C mon Groupe diffuse l'ensemble des postes ouverts dans la Bourse à l'emploi et les salariés peuvent postuler directement via l'application

949 postes à pourvoir sur la Bourse à l'Emploi au 15 juin 2022

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Laersonson précise qu'il y a actuellement 6 postes ouverts à la DSI.

- **Le pôle Mobilité**

Au sein de C ma Carrière, le pôle Mobilité est un dispositif central dans la démarche d'anticipation. 6 référents mobilités répartis sur toute la France (Vitry, Bordeaux, Lyon et Saint Etienne) sont dédiés exclusivement à la mobilité interne et à l'accompagnement des salariés

- **L'Entretien Mobilité**

Chaque salarié peut à tout moment bénéficier d'un entretien Mobilité avec son Référent Mobilité, à son initiative ou celle du Référent Mobilité, du manager ou du responsable RH en cas, notamment, de situation d'évolution métiers ou de reconversion prioritaire

L'entretien Mobilité est strictement confidentiel, et il vise à permettre aux salariés d'initier une première réflexion sur son parcours professionnel, ses aspirations, ses compétences et les orientations possibles.

Si le salarié dispose d'un Passeport Compétences et Carrières, celui-ci pourra servir de support aux échanges

A l'issue de cet entretien, le Référent Mobilité et le salarié pourront étudier, ensemble, de manière plus approfondie, les pistes d'évolution possibles et les actions associées en concertation avec le responsable ressources humaines et/ou le responsable formation selon la nature du projet.

4483 entretiens mobilités réalisés depuis la création du pôle à fin mai 2022
100% des collaborateurs satisfaits par les entretiens dont 89,5% de très satisfaits

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



- **Le Passeport Compétences et Carrières**

- Il permet au salarié de disposer d'un document réunissant l'ensemble des informations sur son parcours professionnel au sein du Groupe, les formations suivies, les compétences et certifications acquises
- Afin de compléter son profil professionnel, le salarié aura désormais la possibilité, s'il le souhaite, d'y faire figurer ses centres d'intérêts
- Chaque salarié, en amont du premier rendez-vous, se verra adresser par le Référent Mobilité le Passeport Individuel Compétences et Carrières
- Ce livret est enrichi au fil des entretiens professionnels, des rencontres avec les Référents Mobilité mais aussi de tout bilan professionnel plus approfondi qui pourrait être réalisé

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

N. Bertin demande s'il s'agit de référent mobilité par BU. F. Laurenson répond qu'il s'agit de référent par périmètre (géographique, métiers, etc ...).



- **La mobilité volontaire sécurisée**

- Dispositif prévu par les articles L.1222-12 à L.1222-16 du code du travail, permettant au salarié, avec l'accord de son employeur, d'exercer une activité dans une entreprise extérieure, tout en conservant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine
- Pour bénéficier d'une mobilité volontaire sécurisée, le salarié doit disposer d'une ancienneté mini de 24 mois, consécutifs ou non, et obtenir l'accord de l'employeur
- Le salarié doit faire sa demande par écrit adressée à son responsable Ressources Humaines. Il doit préciser dans sa demande, le nom de la société d'accueil, la date de début du contrat de travail, la durée de la période d'essai, la nature du contrat signé (CDI ou COD), et en cas de COD, la durée de celui-ci. Il doit également joindre une promesse d'embauche, ou un contrat de travail.
- Le responsable Ressources Humaines, en lien avec le manager, peut accorder ou non le bénéfice de la période de mobilité volontaire sécurisée au salarié

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

J.M. Bo demande s'il s'agit du nouveau nom pour le congé création d'Entreprise. F. Laurenson répond par la négative, il s'agit d'une 3^{ème} option en plus du congé création d'entreprise et du congé sabbatique.

- **La reprise d'un magasin en franchise ou en location-gérance**

Le salarié qui souhaiterait développer un projet entrepreneurial à travers la reprise d'un magasin en franchise ou en location-gérance sous les enseignes du Groupe Casino, pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique

L'objectif de ce dispositif est de permettre au salarié souhaitant entreprendre dans le Groupe de disposer pour son projet :

- De modalités de départ sécurisées ;
- D'un accompagnement adapté selon la dimension de son projet (type de magasin, mode d'exploitation envisagé).

Le salarié souhaitant reprendre un magasin en location-gérance ou en franchise devra en informer son manager (N+1), avant de fixer un entretien avec son Responsable Ressources Humaines habituel

Sa candidature sera ensuite transmise au Référent Mobilité, qui l'étudiera en lien avec les équipes opérationnelles des réseaux concernés

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

- **La retraite progressive**

Concerne les employés, AM et cadres dans les conditions et selon les modalités suivantes :

Conditions d'éligibilité au dispositif

- Etre âgé(e) de 60 ans et plus
- Etre titulaire d'un CDI à temps complet ou à temps partiel
- Totaliser 150 trimestres de retraite validés
- Faire la demande par écrit à son Responsable Ressources Humaines dans un délai de deux mois minimum avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif

Modalités

Dans le cadre d'un départ progressif à la retraite, le salarié bénéficiera d'un aménagement de son temps de travail, lequel sera réduit à 50% ou 60% d'un temps complet.

Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

L'employeur maintiendra la part patronale des cotisations retraite sur la base d'un temps complet.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Laurenson rappelle que ce sujet a déjà été abordé lors de précédents CSEE. Elle ajoute qu'il y a actuellement 2 collaborateurs au sein de la DSI qui ont souhaité bénéficier de cette disposition, si la Carsat valide le dossier. Elle insiste également sur le fait que le collaborateur doit réduire son temps de travail à 50 ou 60 % d'un temps complet pour bénéficier de la prise en charge des parts patronale et salariale des cotisations retraite par l'employeur à hauteur du différentiel induit par la retraite progressive (cf NAO 2022).

J.M. Bo demande si la demande doit être faite par courrier ou par email. F. Laurenson répond que la demande doit être formulée sur papier, et que le collaborateur doit prendre RV avec elle pour échanger sur le sujet.

J.M. Bo demande si l'employeur a une obligation d'embauche pour remplacer les départs en retraite progressive, il ajoute qu'il y aura certainement beaucoup plus de demandes dans les prochaines années. F. Laurenson répond que l'employeur n'a aucune obligation, l'appréciation se fait au cas par cas.

- **La reprise de l'ancienneté**

En cas de mobilité interne impliquant un changement d'employeur au sein du Groupe, le salarié conservera l'ancienneté acquise chez son précédent employeur.

- **Aides à la mobilité géographique**

Mesures applicables détaillées dans l'accord pour les mobilités inférieures/supérieures à 70 km ou 1 h 30 de trajet

- **Accompagnement dans le nouveau poste**

En cas de mobilité fonctionnelle et/ou de mobilité au sein d'une autre entité, le salarié pourra s'appuyer sur un parrain/une marraine référent(e) pour une durée de trois (3) mois.

Le rôle du parrain/marraine est d'accompagner le salarié dans sa prise de poste et de l'aider dans son intégration.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

N. Bertin demande ce que signifie « mobilités inférieures/supérieures », cela lui semble contradictoire. X. Berger intervient pour indiquer qu'il existe différents accompagnements en fonction du kilométrage. J.M. Bo demande si ces aides ne viennent pas en opposition avec les dispositions des NAO, F. Laurensen répond que ces aides sont mieux disantes.

- Le manager a un rôle clé dans l'accompagnement de la démarche d'anticipation des évolutions et des transformations du Groupe, notamment dans :
 - Le développement professionnel des salariés
 - L'engagement et la dynamique des équipes
 - L'accompagnement du changement

Afin d'accompagner et de soutenir le manager dans sa mission, des modules de formation et des outils spécifiques seront déployés autour des enjeux d'accompagnement dans la conduite du changement et d'évolution des métiers et des compétences.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Laurensen rappelle que tous les accords Groupe sont disponibles sur l'intranet.

4. Information sur l'affiliation au Régime Frais de Santé pour les nouveaux salariés

F. Laurensen présente ce nouveau fonctionnement.

Présentation affiliation en ligne Régime Frais de Santé Groupe



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Mon affiliation Santé en Ligne



- A partir du 01 septembre 2022, une solution d'affiliation digitale pour les nouveaux salariés est mise en place par Met / Metakoff Humanis
- Les avantages attendus sont nombreux
 - Rapidité, facilité et sécurisation du traitement
 - Information quasi immédiate de tous les avantages de l'espace digital avec les services qui y sont associés (Exemple : accès en J+1 aux cartes de Tiers-payant dématérialisées)
 - Moins de papiers (respect de l'environnement)

➤ Pour les salariés déjà affiliés qui souhaiteraient soit affilier un ayant droit soit modifier leur régime, le process actuel est maintenu : envoi par mail, courrier ou dépôt sur leur espace sécurisé

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



- Quels que soient leur profil et leur contrat, les nouveaux salariés pourront activer leur espace securse en quelques clics accessible sur www.mieimut.fr > espace Affiliés
- Ils pourront compléter leur affiliation (ajout éventuel d'ayant droit, renseignement des coordonnées pour les remboursements et choix du régime avec signature électronique du Bulletin d'affiliation)
- A défaut d'utiliser l'affiliation digitale, les nouveaux salariés pourront continuer à procéder par mail, courrier ou dépôt
- Ceux qui ne renverront pas de bulletin papier, ou qui ne finaliseront pas leur affiliation en ligne seront affiliés par défaut sur le régime 1

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



- Dispositif d'information / communication sur l'affiliation en ligne
 - Courrier de bienvenue envoyé par Miei aux nouveaux embauchés
 - Bulletin d'affiliation
 - Livret d'accueil
- Interlocuteurs à contacter pour plus de renseignements

Dialoguez avec un conseiller Miei
au 24 77 49 35 35
du lundi au vendredi de 8h-20h à 17h30

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Annexe



Mode opératoire Affiliation en ligne



11/24/2017



ÉTAPE 1

Je renseigne mes informations personnelles permettant de m'identifier



11/24/2017



ÉTAPE 2

Activation de compte - E-mail et téléphone mobile

Activation de compte - E-mail et téléphone mobile

Progress bar: 1 - 2

E-mail: _____

Mot de passe: _____

Confirmez votre mot de passe: _____

Retour Valider

ÉTAPE 3

Vérification de votre numéro de téléphone mobile

Vérification de votre numéro de téléphone mobile

Progress bar: 1 - 2 - 3

Numéro de téléphone: _____

Retour Valider

ÉTAPE 4

Je confirme et valide mes informations personnelles.



ÉTAPE 5

Je renseigne les coordonnées bancaires pour le remboursement de mes prestations.



ÉTAPES 6 ET 7

Je ajoute mes éventuels bénéficiaires



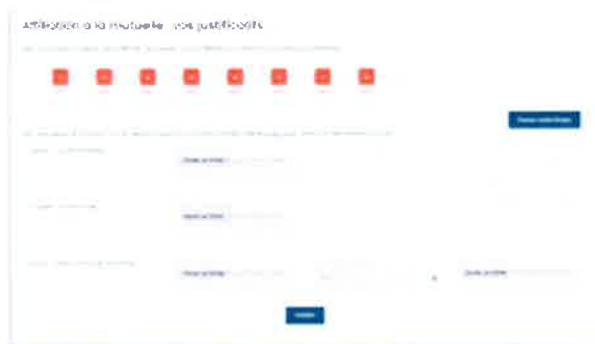
COURTESY

Affiliation en ligne

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

ÉTAPE 8

Je joins mes pièces justificatives



COURTESY

Affiliation en ligne

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

ÉTAPE 9

Je vérifie et valide le récapitulatif de mes informations

0800/500077

Affiliation en ligne

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

ÉTAPE 10

Je choisis mon régime ainsi que l'activation / désactivation de la télétransmission

0800/500077

Affiliation en ligne

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

ÉTAPE 11

Je signe mon bulletin électronique avec l'envoi d'un SMS



Affiliation en ligne

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

ÉTAPE 12

J'ai reçu un mail de confirmation ainsi qu'un lien pour paramétrer le mot de passe de mon espace affilié



Affiliation en ligne

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

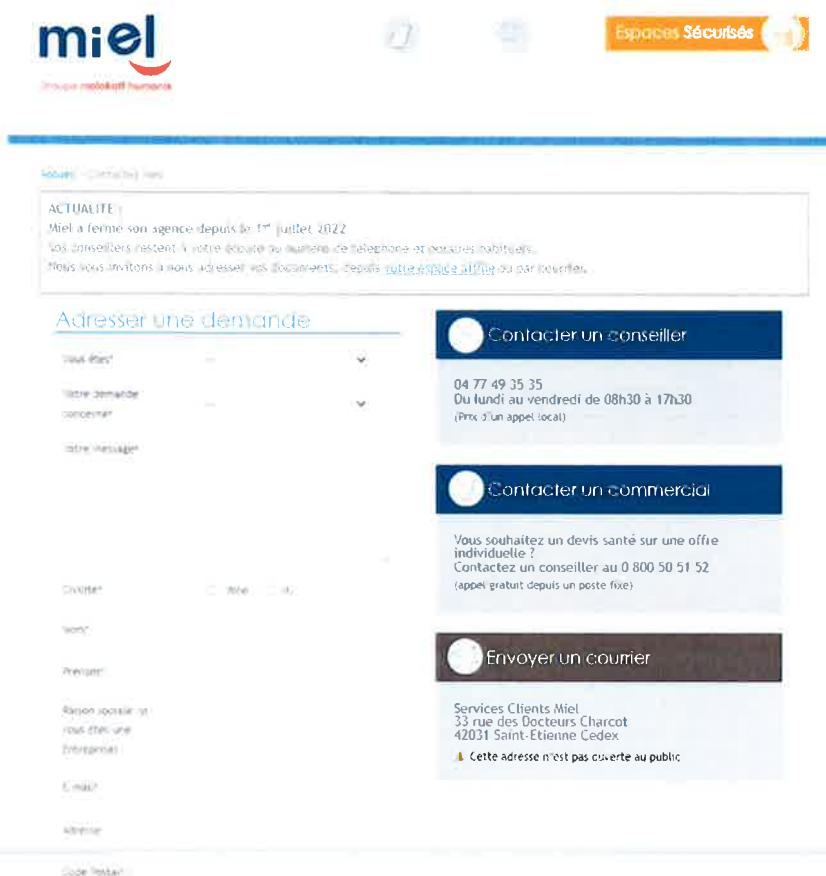
A NOTER

- À l'issue de la signature électronique, je peux télécharger mon bulletin d'affiliation signé.
- Je reçois un mail de confirmation avec un lien me permettant de télécharger mon bulletin d'affiliation signé.
- Mon bulletin d'affiliation signé ainsi que les éventuelles pièces justificatives sont consultables dans mon espace sécurisé. Activez menu « documents » > « documents ».
- À compter de ma date d'embauche au sein du groupe Casweb, je dispose d'un délai de 3 mois pour finaliser mon affiliation en ligne. Passé ce délai, les modifications de mon contrat se feront par le processus classique.

Affiliation en ligne **INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS OUFUSER**

Suite à la fermeture des bureaux MIEL, J.M. Bo demande comment il faut procéder si on souhaite une rencontre physique, il regrette qu'il n'y ait plus de contact humain.

Pour information, sur Casweb, figurent les contacts pour joindre la Mutuelle.



5. Information sur les locaux CSE : suivi projet et planning

F. Laurenson rappelle que la location du bâtiment Rue de la Valse s'interrompt en décembre 2022.

Locaux CSE

Suivi projet et planning

Direction Exploitation des Sièges – 08 juillet 2022



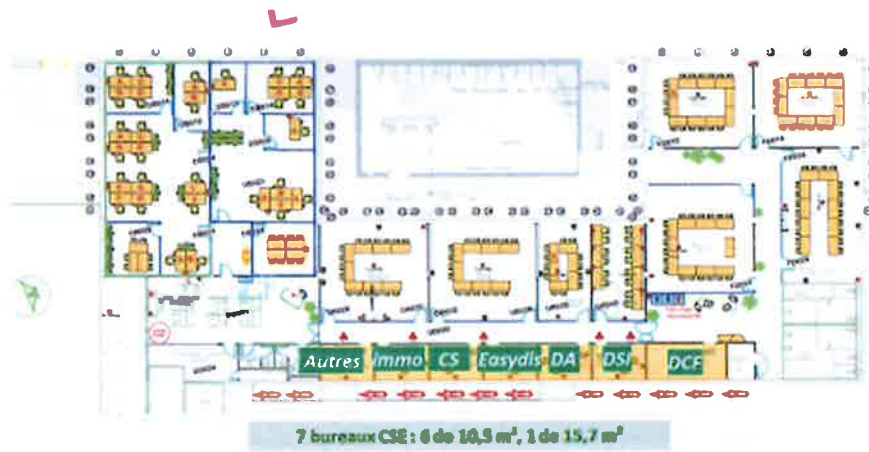
CASINO EVASION
Établissement et administration de siège de Casino Evasion
Régulation et exploitation des jeux de hasard



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Plan d'implantation CSE - Rez de Chaussée du 1 cours Antoine Guichard



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

F. Laersonson présente le positionnement des locaux des CSEE. Ils seront positionnés à proximité de Campus, mais également de Casino Evasion.

- I Les nouveaux bureaux sont libres ; ils peuvent être rééquipés « à neuf » en fonction des besoins (1 bureau avec caisson, armoires basse ou haute)
 → Faire remonter le besoin aux SG

- I Pour lancer les déménagements, une phase de préparation doit avoir lieu dès cet été :
 - Trier
 - Jeter
 - Mettre en carton (se rapprocher des SG pour la fourniture des cartons)
 - Identifier fauteuils et mobilier spécifiques que vous souhaitez conserver et qui seront déménagés (se rapprocher des SG pour les étiquettes).
 - Tout le reste sera « évacué » après votre déménagement

- I Cible de mise en place : fin aout

Document réservé aux SG

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



Annexes

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

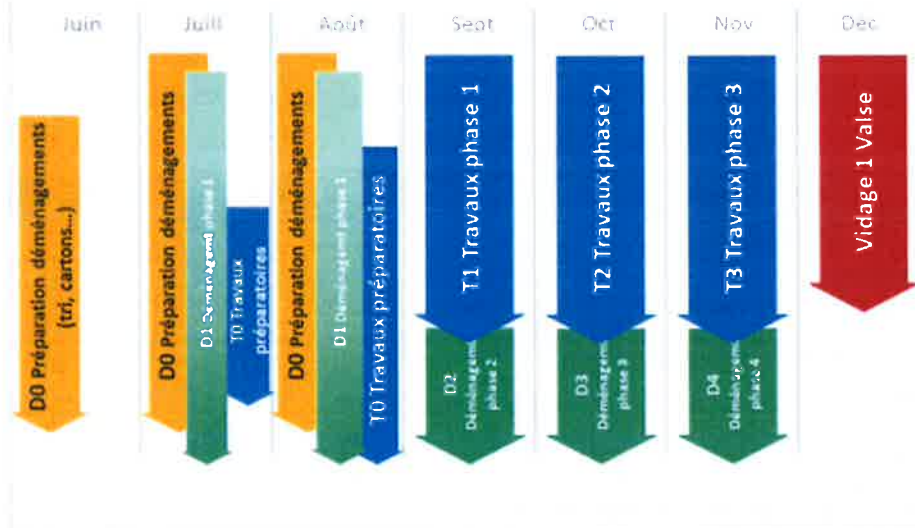


Document réservé aux SG

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

6. Point sur les mandats électifs : remplacement de Mme Evelyne Rullière suite à son départ en retraite

F. Laurensen informe les membres du CSEE que E. Rullière est partie en retraite le 30 juin 2022.

Conformément aux règles précisées lors du CSEE du mois de février 2021, c'est A. Pauvisse qui, ayant obtenu le plus de voix lors de ce scrutin, est désignée membre titulaire du CSEE à compter de ce jour.

7. Informations de la Direction

7.a - Effectifs

	JUIN 2022	MAI 2022
Effectif équivalé temps plein (ETP)	279,30	280,30
dont stagiaires	2	2
dont contrat d'alternance (CA et CP)	5	5
dont temps pleins (CDI uniquement)	247	248
dont temps partiels (CDI uniquement)	25,30	25,30

	JUIN 2022	MAI 2022
Effectif en valeur absolue	285	286
dont temps partiels	31	31
⇒ <i>dont femmes à temps partiels</i>	27	27
⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	4	4
CDI	279	279
⇒ dont hommes	212	212
⇒ dont femmes	66	67
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	22	22
⇒ dont cadres (CDI)	256	257
CDD (dont alternants : CA et CP)	5	5
Stagiaires	2	2

	JUIN 2022	MAI 2022
Entrées	2 CDI	1 CDI
Départs	3 CDI	3 CDI

<i>Intérim</i>	JUIN 2022	MAI 2022
Nombre de Contrats	1	1
dont hommes	0	0
dont femmes	1	1
dont nombre de journées de travail effectuées	9	20
Motifs (°)	2 jours ATA 7 jours RS	RS
<i>Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social</i>	43	38
dont hommes	28	21
dont femmes	15	17
dont nombre de journées de travail effectuées	430	502

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

7.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						
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	403	410	919	1 250	967	839						

7.c - Compte-rendu sanitaire du mois de Juin 2022

▪ ETAT SANITAIRE			
17	malades (hors AT)	contre	16 En Mai 2022
	Dont 5 absents de plus de 30 jours	contre	2 En Mai 2022
	Représentant 265 jours de maladie	contre	229 En Mai 2022
1	arrêt pour congé maternité	contre	1 En Mai 2022
0	arrêt pour congé paternité	contre	0 En Mai 2022
4	collaborateurs en invalidité 1ère catégorie	contre	4 En Mai 2022
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3 En Mai 2022

▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET
RAS

▪ MEDECINE DU TRAVAIL

15 visites médicales

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

8. Situation financière du CSEE

**■ COMPTE FONCTIONNEMENT :**

- Ancien Solde : 44.141,98 €
- Solde : 50.010,34 €

- Pas de mouvement

■ COMPTE ACTIVITÉ :

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

- Pas de mouvement

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

9. 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*.

10. Questions des élus du CSEE**➤ Participation financière du CSEE :**

Syndx - Formation harcèlement sexuel / Lyon 19 octobre 2022 : coût de participation = 450€ + repas = 20€ + transport

Demande d’accord du CSEE pour prendre en charge cette formation

J.M. Bo explique aux membres du CSEE que D. Chardon souhaite assister à une formation sur le harcèlement sexuel et qu’il demande la validation du CSEE pour prendre en charge les frais de déplacement.

Les élus présents donnent leur accord pour prendre en charge cette dépense.

Aops – Séminaire sur la prévoyance / Paris 15 septembre 2022 : coût une nuit d’hôtel + repas + transport

Demande d’accord du CSEE pour prendre en charge cette journée

J.M. Bo explique aux membres du CSEE qu’il souhaite assister à un séminaire sur la prévoyance et qu’il demande la validation du CSEE pour prendre en charge les frais de déplacement.

Les élus présents donnent leur accord pour prendre en charge cette dépense. N. Bertin ajoute qu’il faudra lui adresser un justificatif de présence à l’issue de cette réunion.

➤ Perte d’effectifs :

Nous nous alarmons du nombre important de démissions en cours que nous subissons. Ces personnels avaient pourtant la fibre Casino, mais leur motivation n’était plus au rendez-vous, notamment suite à la récente réorganisation. La perte de compétences devient ainsi critique. La Qualité de Service se dégrade, les délais de mise en place des projets se réduisent, la pression augmente.

- Aussi, pouvez-vous nous faire un récapitulatif sur le nombre de démissions sur 2020 – 2021 – 2022 au niveau des différentes Directions ?
- Pour arrêter cette hémorragie, quels sont vos réflexions et/ou plans d'actions prévus sachant que nous vous avons déjà alerté, suite à notre questionnaire de novembre 2021, sur la perte de motivation des collaborateurs ?

Tout d'abord, F. Laurensen indique que les démissions n'ont aucun lien avec la réorganisation. Les motifs invoqués sont d'ordre géographique (souhait d'un rapprochement du lieu de travail et du domicile), choix de vie (départ à l'étranger ou envie d'exercer une autre activité). Elle ajoute que les collaborateurs démissionnaires avaient une carrière déjà longue à Casino et qu'ils ont indiqué qu'ils souhaitaient changer de société. Le marché de l'emploi redémarre et est très tendu, les collaborateurs sont sollicités par d'autres entreprises.

F. Laurensen communique les éléments du bilan social, il y a eu 6 démissions en 2020, 6 démissions en 2021 et 7 démissions en 2022.

J.M. Bo indique que, malgré l'annonce de l'arrivée de nouvelles technologies et malgré la possibilité d'évoluer, il y a malgré tout 7 démissions en 2022, il estime qu'il faudrait se poser des questions. Certes, certains collaborateurs choisissent de partir, mais leur départ va entraîner une baisse de la qualité de service. Il faut remotiver les collaborateurs pour éviter les départs.

N. Bertin ajoute que certains collaborateurs ont effectivement été sollicités, mais également que les missions proposées n'avaient plus d'intérêt.

C. Peyrard observe que la DSI a perdu environ 40 collaborateurs en peu de temps.

F. Laurensen précise que les mentalités ont changé et que les collaborateurs plus jeunes ne restent plus aussi longtemps dans leurs emplois. Par contre, elle ajoute qu'en cas de démission, il y aura peut-être un délai de latence entre le départ et l'embauche lié au processus de recrutement.

J.P. Trescartes demande si certains managers ont alerté la DRH sur les risques de démotivation de certains collaborateurs. J.M. Bo souhaite savoir comment les managers ont réagi en apprenant le souhait de partir de leurs collaborateurs. F. Laurensen répond que tout dépend du motif invoqué par l'intéressé :

- * s'il s'agit d'un changement de statut, il faut étudier si le poste est éligible ou non à un changement
- * s'il s'agit d'une demande de mobilité, le sujet est étudié avec les managers

J.P. Trescartes a l'impression que certains managers ne sont pas assez proches de leurs équipes, J.M. Bo ajoute que certains managers sont surpris par les démissions. J.P. Trescartes estime que les responsables sont peut-être trop occupés pour voir les difficultés dans leurs équipes.

F. Laurensen estime que le terme « démotivation » est fort, elle n'a pas ce genre de remontée de la part des démissionnaires. J.M. Bo n'est pas d'accord sur ce point, il confirme que certains collaborateurs sont démotivés. A. Pauvise propose de re-sensibiliser les managers.

C. Peyrard remarque que les réunions d'équipe ne sont pas identiques dans toutes les directions. Par exemple, il n'y a pas de redescende Codir, ni d'informations. N. Bertin observe que ce point a déjà été remonté depuis longtemps. J.M. Bo confirme qu'il ne faut pas perdre le lien entre managers et collaborateurs.

➤ Remise des médailles du travail :

Suite à la cérémonie des remises des médailles de la DSI, nous avons appris que la DRISS a accommodé un pot avec les Organisations Syndicales pour la fin des travaux avant congés. De plus, certaines BU ont mis en place des collations après remise de leurs médailles.

- Sommes-nous devenus les parents pauvres du Siège alors que nous vous demandons de remotiver les collaborateurs ?

Chez DCF, il a été décidé d'organiser ces moments de convivialité au sein de chaque Direction.

Pour la DSI un email a été adressé le 24 juin aux médaillés et aux managers précisant cette modalité :

« Bonjour à toutes et à tous,

La cérémonie de remise des médailles du travail 2022 de la DSI est prévue le mardi 5 juillet à 14h30 en salle Geoffroy Guichard.

Cette cérémonie se déroulera en présence des médaillés, des membres du comité de direction et des managers.

Un moment de convivialité sera à organiser par chaque Directeur (N-1 Codir) pour son équipe dans les jours qui suivront la cérémonie.

Pouvez-vous nous confirmer par retour votre présence. »

Avant de mettre fin à la réunion, F. Laurensen souhaite aborder le sujet « Traçabilité des Cadres », point déjà vu lors de la réunion du CSEE du 18 mai 2022.

Elle informe les membres du CSEE que le process est maintenant mis en place. Une communication sera faite auprès des collaborateurs et des managers. Ce message sera de nouveau adressé fin août.
 F. Launson présente le document qui pourra être édité par un collaborateur s'il le souhaite. IL n'y aura cependant plus nécessité de le transmettre à la DRH.

Récapitulatif de la saisie mensuelle de mon activité
 AU 08/07/2022 - 11:48:42

Matricule	
Nom, Prénom	
Site	
Affectation	

Ce document vous permet de vérifier votre saisie y compris les cases en attente de validation.

Calend.	Jour	Jour(s) travaillé(s)	Doit travail exceptionnel	Télétravail	Jour(s) de repos (hors travail)	Jour(s) d'absence	Doit repos entre travail exceptionnel	Information
Lundi	21/08/2022	1,00		1,00				
Mardi	22/08/2022	1,00						
Mercredi	23/08/2022	1,00						
Jeudi	24/08/2022	1,00						
Vendredi	25/08/2022	1,00		1,00				
Samedi	26/08/2022	1,00	1,00		1,00			
Dimanche	27/08/2022				1,00			
Lundi	28/08/2022	1,00		1,00				
Mardi	29/08/2022	1,00						
Mercredi	30/08/2022					1,00	1,00	En référence au 08-A202 2022
A.O.S	11/08/2022	1,00						
Vendredi	12/08/2022	1,00						
Samedi	13/08/2022				1,00			
Dimanche	14/08/2022				1,00			
Lundi	15/08/2022				1,00			
Mardi	16/08/2022	1,00						
Mercredi	17/08/2022	1,00						
Jeudi	18/08/2022	1,00						
Vendredi	19/08/2022	1,00						
Samedi	20/08/2022				1,00			
Dimanche	21/08/2022				1,00			
Lundi	22/08/2022	1,00						
Mardi	23/08/2022	1,00						
Mercredi	24/08/2022	1,00						
Jeudi	25/08/2022	1,00						
Vendredi	26/08/2022	1,00						
Samedi	27/08/2022				1,00			
Dimanche	28/08/2022				1,00			
Lundi	29/08/2022	1,00						
Mardi	30/08/2022	1,00						
Mercredi	31/08/2022	1,00						
		22,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	

La colonne « Jours d'absence » comptabilise tous les jours d'absence (congés payés, RTT, récupération, autre absence, ...). Ce document permettra également de comptabiliser et de faire figurer sur les fiches de paie le compteur de forfait jours conformément à la demande faite par les OS.

J.P. Trescartes regrette qu'il ne soit pas possible de compléter la rubrique « Observations ». N. Bertin rappelle que le précédent document permettait de signaler le non-respect du repos quotidien, cela ne semble plus le cas sur le document présenté. Un collaborateur de la DSI ne pourra plus indiquer les week-ends d'astreinte ou d'intervention. F. Launson répond qu'il est possible de saisir un commentaire dans la zone prévue à cet effet. Elle ajoute que le « travail exceptionnel en dehors des jours habituellement travaillés » n'inclut pas le travail effectué dans le cadre de l'astreinte.

11. Calendrier social 2022

Pour finir, F. Launson présente le calendrier avec la date de la prochaine réunion.

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 :

Françoise LAURENSON



Le Secrétaire :

Jean Marc BO

P. PASCAL PAETZ
